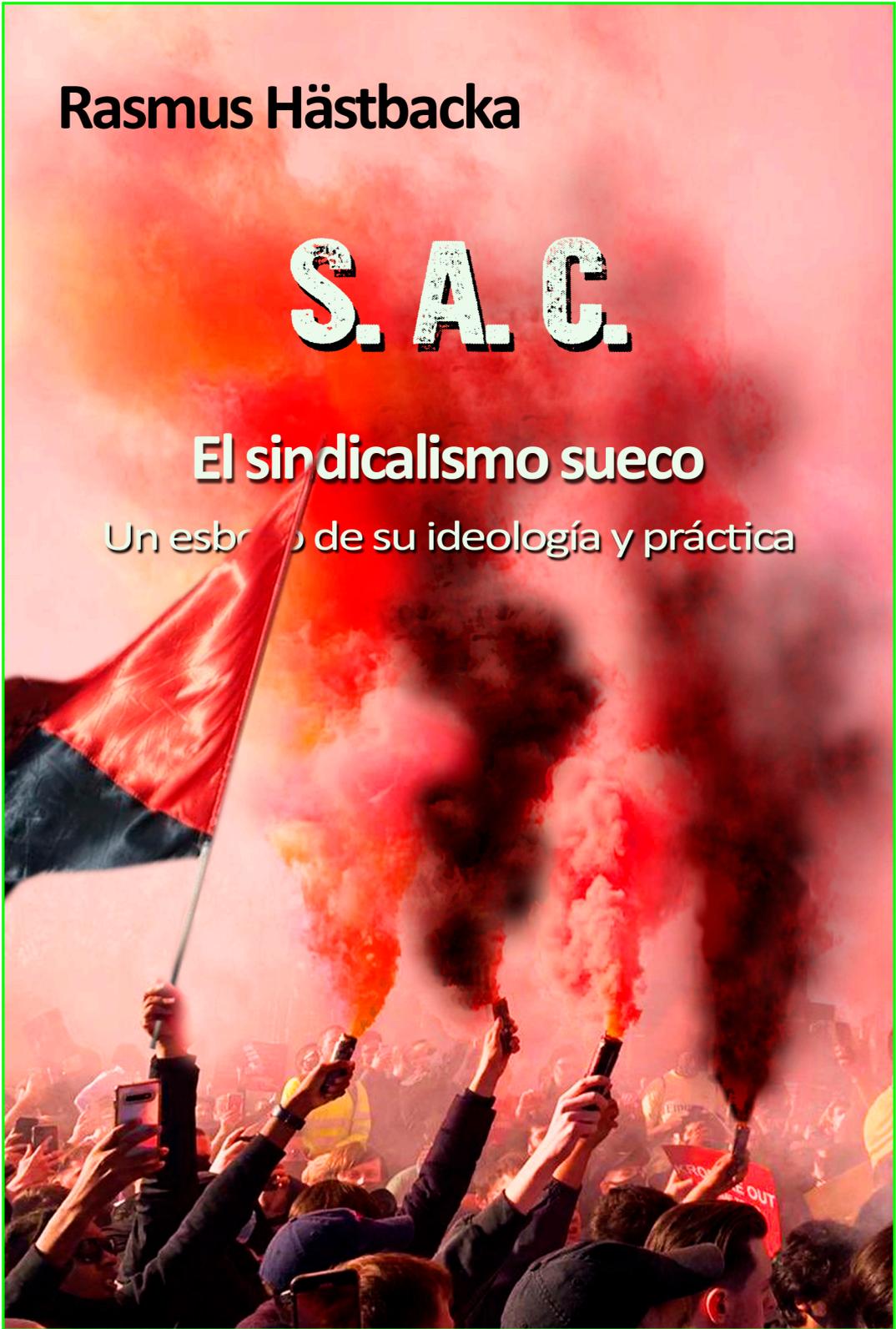


Rasmus Hästbacka

S. A. G.

El sindicalismo sueco

Un esbozo de su ideología y práctica



En 2021, una reunión de miembros en la Local de Umeå de SAC decidió publicar este libro.

Rasmus Hästbacka es el autor del texto. Hästbacka es abogado.

El epílogo está escrito por Niklas Averstad Ryd y Jonas Hammarbäck. Averstad Ryd es maestra de escuela primaria y Hammarbäck es asistente social.

La traducción al inglés está a cargo de Tobias Hübinette y Nicklas Hållén. Hübinette es profesora asociada y conferencista en estudios interculturales. Hållén es profesor asociado y conferencista en literatura inglesa.

El título original del libro en sueco es *Vad vill syndikalismen? En ideologisk grundskiss* (¿Qué quiere el sindicalismo? Un esbozo ideológico básico).

Rasmus Hästbacka

S. A. C.
EL SINDICALISMO SUECO

Un esbozo de su ideología y práctica

Título en inglés: *Swedish syndicalism. An outline of its ideology and practice*

Traducción del inglés y edición digital: C. Carretero

Difunde: Confederación Sindical Solidaridad Obrera

http://www.solidaridadobrero.org/ateneo_nacho/biblioteca.html

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

PARTE I. DIRECTRICES PARA LA ORGANIZACIÓN LOCAL

I. ¿QUÉ ES EL SINDICALISMO?

II. ¿QUÉ BARRERAS TIENE SAC CONTRA LOS BURÓCRATAS?

III. ¿QUÉ ES LA LUCHA DE CLASES?

IV. ¿QUÉ SON LAS LOCALES (LS) Y LAS SECCIONES OPERATIVAS (DS)?

V. ¿QUIÉNES PUEDEN SER RECLUTADOS Y ORGANIZADOS?

VI. ¿QUÉ SE PUEDE HACER A TRAVÉS DE UNA SECCIÓN OPERATIVA?

VII. ¿QUÉ ES ORGANIZAR?

VIII. ¿POR QUÉ SAC ES UN SINDICATO FEMINISTA?

IX. ¿QUÉ ES LA ACCIÓN DIRECTA?

X. ¿QUÉ ES “SABOTAJE” EN SENTIDO SINDICAL?

XI. ¿CÓMO SE CONSTRUYE LA COMUNIDAD SINDICAL?

XII. ¿QUÉ ES UNA MAYORÍA FORMAL Y UNA UNIÓN DE MAYORÍA REAL?

XIII. ¿CÓMO SE RIGE UNA SECCIÓN OPERATIVA?

XIV. ¿POR QUÉ EL SERVICIO CLIENTELAR ES UNA TRAMPA?

XV. ¿QUÉ SON LOS DEPARTAMENTOS?

XVI. ¿COOPERACIÓN DE LA SECCIÓN OPERATIVA Y OTRAS PARTES DEL SAC?

XVII. ¿QUÉ ES EL FEDERALISMO?

XVIII. ¿QUÉ CARACTERIZA AL LIDERAZGO SINDICALISTA?

XIX. ¿QUÉ CARACTERIZA EL LIDERAZGO DE OTROS SINDICATOS?

XX. ¿ES EL SINDICATO MÁS GRANDE EL MEJOR SINDICATO?

XXI. ¿QUÉ PUEDEN LOGRAR LAS PEQUEÑAS SECCIONES OPERATIVAS?

XXII. ¿QUÉ ES LA DOBLE TAREA?

PARTE II. LA IDEA DE LA ORGANIZACIÓN DE LA CLASE

XXIII. ¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN DE CLASE?

XXIV. ¿POR QUÉ EL SINDICATO ES SUPERIOR?

XXV. ¿CUÁNDO SURGIÓ LA IDEA?

XXVI. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR LA DOBLE ESTRUCTURA DE LA SAC?

XXVII. ¿ES LA SAC UNA ORGANIZACIÓN DE IZQUIERDA?

XXVIII. ¿TIENE LA IZQUIERDA UNA PATENTE SOBRE LA DEMOCRACIA ECONÓMICA?

XXIX. ¿CÓMO PERJUDICAN LOS PARTIDOS AL MOVIMIENTO SINDICAL?

XXX. ¿PUEDEN LOS PROMOTORES DE PARTIDOS SER MIEMBROS DEL SAC?

XXXI. ¿CUÁNDO ES PROBLEMÁTICA LA POLÍTICA EXTRAPARLAMENTARIA?

XXXII. ¿CÓMO SE RELACIONA EL SINDICALISMO CON LA POLÍTICA PARLAMENTARIA?

XXXIII. ¿CÓMO PUEDE LA CLASE TRABAJADORA INFLUIR EN EL PODER POLÍTICO?

XXXIV. ¿POR QUÉ SE NECESITA LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL?

XXXV. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ORGANIZACIONES DE LUCHA ECONÓMICA?

XXXVI. ¿ES SAC UNA ORGANIZACIÓN “APOLÍTICA”?

XXXVII. ¿ES LA SAC UNA ORGANIZACIÓN “POLÍTICA”?

XXXVIII. ¿ES EL SAC UN CLUB ANARQUISTA O MARXISTA?

XXXIX. ¿QUÉ DISTINGUE A LA SAC DE LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS?

PARTE III. RECLUTAR Y ACTIVAR MIEMBROS

XL. ¿QUÉ ES LA AGITACIÓN?

XLI. ¿POR QUÉ RECLUTAR Y ACTIVAR?

XLII. ¿POR QUÉ RECLUTAR MIEMBROS “PASIVOS”?

XLIII. ¿QUÉ TIPO DE AFILIACIÓN TIENE ÉXITO?

XLIV. ¿QUÉ FALSEDADES SE DIFUNDEN A MENUDO SOBRE SAC?

XLV. ¿QUÉ ES UN DESARROLLO REALISTA EN EL LUGAR DE TRABAJO?

PARTE IV. DEMOCRACIA ECONÓMICA Y FEDERALISMO

XLVI. ¿EL SINDICALISMO PROMUEVE EL SOCIALISMO?

XLVII. ¿QUÉ ES EL SOCIALISMO LIBERTARIO?

XLVIII. ¿POR QUÉ EL ESTADO Y LOS PARTIDOS POLÍTICOS SON INCAPACES DE GENERAR DEMOCRACIA ECONÓMICA?

XLIX. ¿POR QUÉ SOLO LA CLASE TRABAJADORA ES CAPAZ DE INTRODUCIR LA DEMOCRACIA ECONÓMICA?

L. ¿QUÉ PASA CON LA PROPIEDAD EN LA VISIÓN SINDICALISTA?

LI. ¿QUÉ PASA CON EL ESTADO EN LA VISIÓN SINDICALISTA?

LII. ¿QUÉ INSTITUCIONES SON DESEABLES EN EL FUTURO?

LIII. ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE SOCIALIZACIÓN Y NACIONALIZACIÓN?

LIV. ¿QUÉ INSTITUCIONES SON POSIBLES?

LV. ¿CÓMO PUEDEN LOS PRODUCTORES HACERSE CARGO DE LA PRODUCCIÓN?

LVI. ¿EL SINDICALISMO ES RADICAL O REVOLUCIONARIO?

LVII. ¿QUÉ SON EL REFORMISMO, LA COLABORACIÓN DE CLASES Y EL CORPORATIVISMO?

LVIII. ¿CUÁL ES LA POSICIÓN DE LA SAC SOBRE PRIVATIZACIÓN, COOPERATIVAS Y DESCENTRALIZACIÓN POLÍTICA?

LIX. ¿QUÉ ES EXACTAMENTE UN MOVIMIENTO OBRERO?

APÉNDICES

EPÍLOGO

TÉRMINOS CLAVE DEL SINDICALISMO SUECO

FUENTES Y CONSEJOS DE LECTURA

PRESENTACIÓN

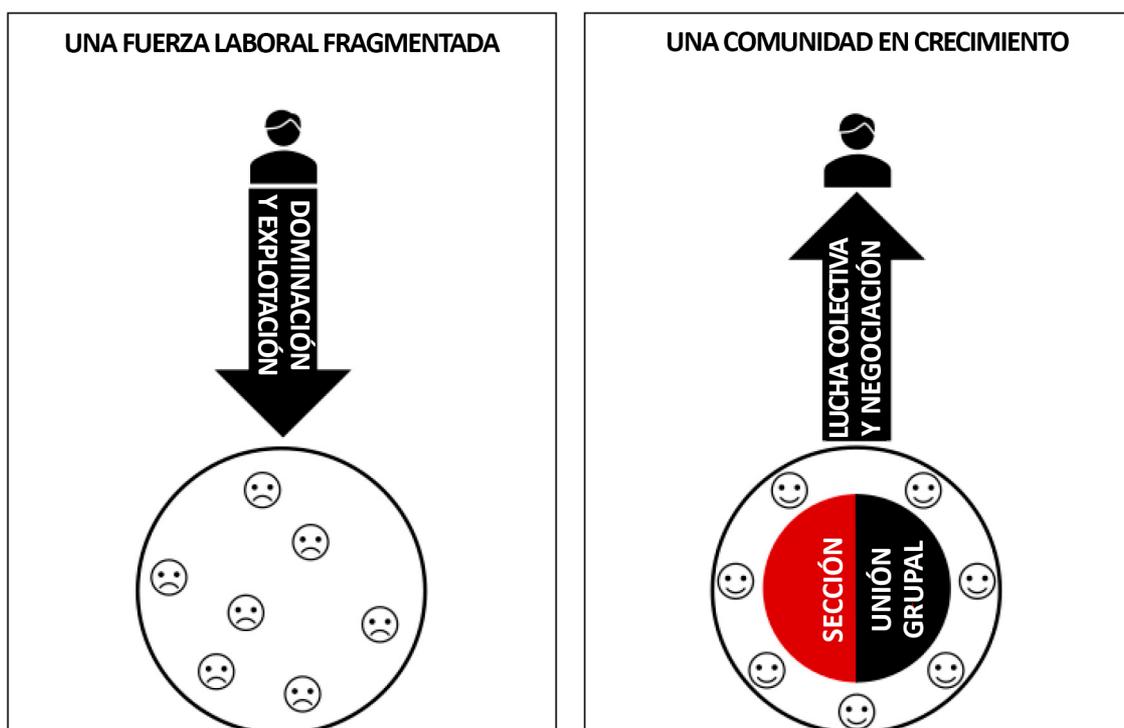
El *sindicalismo transformador o revolucionario* es un movimiento social internacional. En Suecia, el sindicalismo está representado principalmente por la Organización Central de Trabajadores (abreviado SAC –en sueco Sveriges Arbetares Centralorganisation). La SAC organiza a los trabajadores en todas las industrias y excluye solo a los jefes. La SAC fue fundada en 1910. Este libro presenta la ideología de SAC, las ideas que guían su práctica sindical. Esa ideología no contiene ninguna verdad definitiva y debe considerarse como un punto de partida para futuras discusiones.

El libro consta de cuatro partes. La Parte 1 presenta las pautas para una organización exitosa en el lugar de trabajo. En la parte 2, el sindicato se compara con los partidos parlamentarios y otras organizaciones políticas. Aquí explicamos por qué el sindicato es superior como organización de lucha de clases. La Parte 3 proporciona consejos generales para reclutar y activar miembros. En la Parte 4, la lucha laboral a través de los sindicatos está relacionada con la visión a largo plazo del sindicalismo para democratizar los lugares de trabajo y construir una sociedad igualitaria. Al organizarse en sindicatos, las masas populares pueden autorrealizar sus vidas y gestionar sus comunidades.

El libro no trata los detalles del trabajo sindical. En cambio, este se trata en los cursos de organizadores de la SAC y en los grupos de estudio que están abiertos a todos los miembros. Al final del libro, se puede encontrar un plan propuesto para grupos de estudio.

La SAC no es un sindicato en sentido estricto, es decir, una asociación para un solo oficio o una industria. SAC es una organización para todos los trabajadores como clase social. Es una organización de clase con una doble función: una herramienta en la lucha por las demandas diarias y por cambiar fundamentalmente la sociedad en su conjunto. En las luchas laborales, los sindicalistas se esfuerzan por lograr la mayor solidaridad posible a través de las fronteras organizacionales.

¡Actúe siempre para honrarse a sí mismo y a su sindicato!



DEMOCRACIA ECONÓMICA



INTRODUCCIÓN

El sindicalismo es un movimiento social con una brújula ideológica distintiva. La ideología ha surgido de la acción en el centro de trabajo y las nuevas ideas se prueban continuamente en la práctica. La ideología de SAC ofrece a los empleados activos sindicales una pauta general. Con el término ideología, este libro se refiere a tres cosas: (1) una perspectiva crítica sobre el mercado laboral y la sociedad de clases de hoy, (2) pautas para una organización exitosa y (3) una visión a largo plazo de la democracia en los lugares de trabajo y una sociedad igualitaria.

La mejor expresión de la ideología de la SAC es la autoorganización de los miembros en sus lugares de trabajo. Al mismo tiempo, la ideología debe articularse y difundirse a círculos más amplios. Por eso se ha escrito este libro. El libro es adecuado tanto para estudios individuales como para grupos de estudio.

El libro no toca los detalles del trabajo sindical. En cambio, este se trata en los cursos de organizadores de la SAC y en los grupos de estudio. Ser sindicalista es participar en un proceso de aprendizaje. El conocimiento genera confianza en uno mismo e inspira respeto en el trabajo. Nos educamos unos a otros y el

aprendizaje sindical nunca se acaba. ¡Le invitamos a contribuir con sus habilidades en nuestros programas educativos!

El sindicalismo tiene una larga historia. Por lo tanto, su terminología consiste en parte en hallazgos históricos. Este libro está escrito en un lenguaje actualizado y cotidiano. Esto significa que se abandonan algunos términos, que muchos sindicalistas aprecian. En el libro, comentamos varios términos obsoletos y sugerimos sinónimos contemporáneos. El propósito es facilitarle la presentación del sindicato a sus compañeros de trabajo. El libro presenta ciertos conceptos especiales que, después de todo, son importantes en el trabajo sindical.

Las fuentes y los consejos de lectura se enumeran al final. El libro se apoya, por un lado, en la tradición sindicalista tal como se transmite a través de libros y documentos más antiguos. Por otro lado, el libro refleja la lucha en el mercado laboral de hoy. El conocimiento de la tradición facilita la renovación sindical, mientras que el desconocimiento hace que se repitan viejos errores y que, cada vez, se deba reinventar la rueda.

Una fuente contemporánea que es importante para el libro son los reinicios recurrentes de la actividad de las bases dentro de la SAC. En la década de 1980, la reorganización sindical se convirtió en una palabra de moda para tales reencendidos. A principios de la década del 2000, llegó otro reinicio. Estas oleadas de reencendidos han dejado su huella en los programas educativos y los documentos rectores de SAC, a los que se hace referencia en el libro. El libro finalmente se basa en experiencias de sindicatos militantes en otros países.

El libro es principalmente un punto de partida para la organización y discusiones posteriores. Una lectura crítica no solo es bienvenida, sino prescrita. Los sindicalistas que quieran reunirse para debatir en Internet pueden iniciar sesión en el foro de la SAC a través del sitio web (www.sac.se). Los artículos sobre este libro publicados en Internet se recopilarán en nuestro sitio web local (www.sac.se/LS/Umeå).



PARTE I

DIRECTRICES PARA LA ORGANIZACIÓN LOCAL

I. ¿QUÉ ES EL SINDICALISMO?

El sindicalismo es un movimiento laboral internacional. La palabra *sindicalismo* proviene de la palabra francesa *sindicato* que significa asociación obrera. El término francés *sindicalismo*, traducido directamente, significa movimiento sindical (o actividad sindical). Pero el *sindicalismo transformador o revolucionario* no es un movimiento sindical cualquiera. Hay ciertas pautas que definen el movimiento. Para comprender bien qué es el *sindicalismo*, por supuesto, debe leer este libro en su totalidad. Sin embargo, aquí hay un breve resumen.

El propósito del sindicalismo es organizar a los empleados de todas las industrias para la mejora inmediata de las condiciones laborales. En este libro, la palabra empleado se refiere a todos los asalariados excepto a los jefes. Las organizaciones sindicalistas incluyen tanto a trabajadores en sentido estricto (es decir, trabajadores manuales) como a trabajadores administrativos. Las organizaciones *sindicalistas revolucionarias* se basan en la democracia de sus miembros, así como en la solidaridad y la independencia de todas las organizaciones religiosas y políticas.

La estrella rectora democrática del *sindicalismo* es que todos los afectados por una decisión deben tener derecho a influir en esa decisión. La visión a largo plazo es democratizar los lugares de trabajo y así construir una sociedad igualitaria. Dentro de los sindicatos de hoy, los sindicalistas practican lo que se conoce como democracia de base y federalismo. Esa es la base de los sindicatos dirigidos por sus miembros. Al crear sindicatos dirigidos por sus miembros, los empleados pueden desarrollar la fuerza y la competencia colectivas en sus lugares de trabajo para dirigirlos por su personal en el futuro en todas las industrias.

Puede leer más sobre la democracia de base y el federalismo a continuación (consulte las cuestiones 13, 16 y 17). El proyecto de organizarse para las demandas diarias y por una visión a largo plazo, los sindicalistas suelen llamarlo la tarea dual. Lea más sobre la tarea dual y la visión a largo plazo (consulte la cuestión 22 y la Parte 4 del libro).

En Suecia, el *sindicalismo revolucionario* está representado principalmente por la Organización Central de Trabajadores, que se abrevia como SAC (Sveriges Arbetares Centralorganisation). La SAC fue fundada en 1910. SAC contrasta fuertemente con los sindicatos suecos dominantes de LO, TCO y Saco¹, los cuales, se caracterizan por un gobierno de arriba hacia abajo, centralismo, gestión burocrática y lealtad hacia los empleadores. LO y, en cierta medida, TCO también se ven obstaculizados por su lealtad al Partido Socialdemócrata.

1 LO: Confederación de Sindicatos Suecos (Landsorganisationen i Sverige); TCO Confederación de Empleados Profesionales (Tjänstemännens Centralorganisation); Saco: Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales

TCO y más aún Saco se caracterizan además por el egoísmo profesional.

La magnitud de las corrientes sindicalistas siempre ha sido significativamente mayor que la membresía del propio SAC. El *sindicalismo revolucionario* significa lucha laboral independiente. Tan pronto como los empleados se ponen de acuerdo y se unen contra la dirección y actúan para incrementar su influencia, se puede hablar de una organización sindicalista. En ese sentido, el *sindicalismo* es simplemente sentido común y un enfoque natural de la organización.

II. ¿QUÉ BARRERAS TIENE SAC CONTRA LOS BURÓCRATAS?

Todos los sindicatos suecos hablan maravillosamente sobre la democracia, pero casi todos se caracterizan al mismo tiempo por un gobierno burocrático. La regla de la burocracia significa que los sindicatos están gobernados por representantes y funcionarios asalariados (en sueco, estos últimos se denominan ombudsmän) que no comparten la vida cotidiana de los miembros en el lugar de trabajo. Es un estrato social separado que tiene otros intereses distintos de la base. La regla de la burocracia significa que los interesados no toman las decisiones. Por lo tanto, los que toman decisiones no se ven afectados por las consecuencias de sus propias decisiones.

La SAC tiene muchas barreras para contrarrestar a los burócratas. Las barreras más importantes son: democracia formal de acuerdo con nuestros estatutos sindicales, el hecho de que la actividad sindical está construida y gobernada por miembros no remunerados, reglas y rutinas de rotación en todos los puestos de confianza (es decir, juntas electas, comités, etc.) y normas para el liderazgo positivo.

La SAC se basa en la actividad y el compromiso no remunerados. Hasta cierto punto, los miembros son elegidos para puestos liberados, a tiempo completo o parcial, sin embargo, su tarea principal es promover la actividad y el compromiso no remunerados. Todos los miembros pagados reciben la misma compensación al nivel de salario que el trabajador. No existen acuerdos de dietas. Las personas remuneradas no tienen autoridad para tomar decisiones cruciales dentro de la SAC. En cambio, implementan las decisiones tomadas por los miembros no remunerados. La remuneración tiene una duración limitada, después del cual los miembros regresan a su trabajo asalariado ordinario.

La rotación es crucial tanto en puestos de confianza remunerados como no remunerados. La rotación requiere un traspaso de tareas bien pensado para que el conocimiento de las personas que renuncian se transfiera a los nuevos representantes electos. La rotación también es promovida por los programas generales de educación del sindicato. Lea más sobre el liderazgo sindicalista a continuación (consulte la cuestión 18).

III. ¿QUÉ ES LA LUCHA DE CLASES?

El movimiento sindicalista ha surgido de la lucha de clases. La ideología sindicalista contiene lecciones importantes de esa lucha. La lucha de clases es una pelea sobre cómo se deben usar las riquezas que producimos y cómo se debe ejercer el poder sobre nuestras vidas y comunidades.

El escenario central de la lucha de clases son los lugares de trabajo. Más o menos simplificado, el conflicto de intereses consiste en que la administración intenta comandar una fuerza laboral mínima para que trabaje al máximo por unos salarios mínimos, mientras que el interés de los empleados es el opuesto. La fuerza laboral se beneficia de ofrecer resistencia, impulsar sus posiciones y aumentar su influencia. La lucha de clases es una lucha por el poder en cada instante.

El conflicto de intereses en los lugares de trabajo está integrado por la relación jerárquica entre la fuerza laboral y la gerencia. Esta jerarquía se basa en el hecho de que los que hacemos el trabajo no controlamos los medios de producción. El término medios de producción se refiere a los recursos

utilizados en la producción de bienes y servicios. Abarca todo, desde activos fijos y reales (como terrenos, edificios, maquinaria y vehículos) hasta activos financieros e inmateriales (como patentes y marcas comerciales).

Para mantenernos, tenemos que vender nuestra fuerza laboral a empleadores públicos o privados. En el sector privado, los medios de producción están controlados por la clase propietaria del capital y sus representantes. En el sector público, los medios de producción están controlados por las clases políticas y burocráticas y sus jefes subordinados. Los empleadores públicos también pueden tener una posición especial si mantienen un monopolio o son propietarios de los derechos exclusivos de ciertos sectores. La lucha de clases se suele resumir como el conflicto entre trabajo y capital.

Este análisis de clase burdo se puede refinar en función de lo que se desee investigar. Con la ayuda de diferentes conceptos, se pueden identificar diferentes estratos de gobierno (se puede por ejemplo hablar de una intelectualidad privilegiada, tecnócratas, castas políticas, grupos de élite militar y una clase coordinadora). Lo esencial es que la población se ve obligada a vender su fuerza de trabajo a una clase de patronos o propietarios y así someterse a la dominación y explotación de los compradores. El propósito de SAC es participar en la lucha de clases poniendo el énfasis en los lugares de trabajo.

IV. ¿QUÉ SON LAS LOCALES (LS) Y LAS SECCIONES OPERATIVAS (DS)?

La SAC es una asociación de Federaciones Locales (abreviado LS –Lokal Samorganisation en sueco). La tarea de la Local es coorganizar las actividades sindicales en todas las industrias en un área determinada. Te conviertes en miembro de la Local que engloba tu lugar de trabajo. Si no tienes trabajo, puedes pertenecer a la Local de tu lugar de residencia. SAC también organiza a los desempleados, estudiantes, jubilados y autónomos (es decir, empresarios sin empleados).

Las Locales de SAC animan a los miembros a organizar Secciones Operativas. Una Sección Operativa es un sindicato (Sección Sindical) para todas las ocupaciones en un lugar de trabajo determinado, excepto los jefes. La Sección Operativa es tanto un foro como una herramienta. Es un foro en el que los compañeros de trabajo pueden ponerse de acuerdo sobre lo que debe cambiar en el lugar de trabajo y una herramienta para hacer cumplir ese cambio. La palabra sueca para Sección Operativa es Driftsektion (abreviado: DS). El término operativo se refiere a la visión de que los empleados deben hacerse cargo y operar en el futuro el lugar de trabajo por

sí mismos. A menudo usamos la palabra Sección, un término más corto.

Las Secciones son similares a las ramas locales (en sueco: Fackklubbar) de LO, TCO y Saco. Una diferencia crucial es que las secciones sindicalistas tienen una doble tarea y son parte de una organización de clase para todos los empleados excepto los jefes. Consulte la cuestión 22 sobre la tarea dual. Desarrollamos la idea de la organización de la clase en la Parte 2 del libro.

Se puede formar una Sección si hay al menos tres miembros en un determinado lugar de trabajo. Los miembros celebran una reunión constituyente, adoptan los estatutos de la Sección y eligen una Junta. El SAC cuenta con estatutos básicos para todas las secciones que se pueden complementar y adaptar a la situación particular. Una Sección puede incluir un lugar de trabajo o varios lugares de trabajo conectados. El alcance de la Sección está definido por ella misma. La contraparte de la Sección también puede ser uno o más empleadores. Todo depende de cómo esté estructurada la producción de bienes o servicios en cuestión.

En términos legales, la Sección es una organización sin fines de lucro y no gubernamental. Es una persona jurídica que tiene derecho a negociar colectivamente, organizar acciones colectivas y efectuar convenios. Un sinónimo moderno de Acción Industrial es Acción Colectiva. De acuerdo con los estatutos de la SAC, la Sección practica la autodeterminación en los asuntos locales de acuerdo con la democracia directa. La propia Sección decide así si organizar huelgas, bloqueos u otras

formas de Acción industrial. Este principio se denomina derecho local de acción Industrial. Dentro de LO, TCO y Saco, son las juntas centrales a nivel nacional las que ordenan a los miembros que hagan huelga. En SAC, sin embargo, son los miembros los que llevan al sindicato a la huelga. También puede decirse que es el colectivo de miembros que se convoca a sí mismo para ir a la huelga (a través de la democracia sindical).

En SAC, los trabajadores son tratados como adultos, y eso es raro en el mercado laboral sueco. En la mayoría de los sindicatos, el papel de los miembros se limita a entregar el poder a representantes y funcionarios asalariados. Desde 1910, la SAC ha rechazado ese tipo de gestión y tutela. Cuando se formó SAC en 1910, se emitió un manifiesto criticando al liderazgo de LO por estar “inclinado a considerar a los trabajadores como una colección de niños estúpidos, quienes, sin embargo, están dotados de una habilidad fenomenal para elegir buenos y excelentes representantes”.

La Sección Operativa del lugar de trabajo es una forma organizativa flexible y práctica. Su estructura se adapta a las circunstancias locales y a la fase actual de desarrollo de la sección. Ninguna plantilla es adecuada para todas las situaciones. Las Secciones sindicalistas muestran una gran variedad en cuanto a modelos organizativos. El punto esencial es que la sección promueve la capacidad de los empleados para mantenerse unidos y actuar juntos. La estructura de secciones debe promover la lucha que se quiere librar.

V. ¿QUIÉNES PUEDEN SER RECLUTADOS Y ORGANIZADOS?

Para aquellos que son los únicos sindicalistas en su lugar de trabajo, surge la pregunta: ¿debo reclutar colegas y comenzar una Sección primero o comenzar a involucrarme con problemas sindicales concretos y formar una Sección más tarde? ¿Es mejor hacer ambas cosas al mismo tiempo? Aquí no hay una verdad general. Hagas lo que hagas, la base es discutir la situación laboral con tus compañeros. Es importante encontrar problemas sindicales concretos que abordar juntos.

Puede comenzar examinando el interés en formar una Sección. ¿El interés es débil? Empiece por reunir a los colegas para las reuniones sindicales, es decir, reuniones para los empleados independientemente de su afiliación sindical. Por supuesto, estas reuniones también están abiertas a colegas que no pertenecen a ningún sindicato. Intente presentar una demanda de disputa y ganar contra el empleador. Las demandas que pueden parecer modestas suelen ser un buen comienzo, como zapatos de trabajo gratis, una nueva máquina de café o una mayor influencia en la programación. Elija métodos de influencia que muchos empleados estén dispuestos a

utilizar. Obtenga ayuda de su Local de SAC y gane la confianza de sus compañeros de trabajo. Esto probablemente abrirá nuevas oportunidades para reclutar miembros.

Independientemente de si se forma una Sección o no, es muy recomendable que desarrolle las reuniones entre sindicatos en un grupo estable que crezca. Tanto las secciones como los grupos sindicales pueden obtener ayuda de su Local. El apoyo puede ser coordinado por la junta de su Local o un comité organizador especial. Consulte también los consejos sobre cómo empezar a trabajar en el Apéndice 1 del libro (el plan para un grupo de estudio).

De acuerdo con los estatutos básicos de todas las Locales de SAC, puede afiliarse a todos los colegas excepto a los jefes. Se puede discutir exactamente dónde se debe trazar la línea divisoria entre los empleados y el empleador, pero trazar una línea es natural para un sindicato serio. Antes de que se forme una Sección, es importante que se aclare esa línea. La Sección es completamente independiente de cualquier organización religiosa y política. Por lo tanto, la sección puede dar la bienvenida a todos los empleados como miembros independientemente de sus creencias religiosas y de cómo puedan votar en las elecciones parlamentarias. El punto crucial es que el sindicato no se utiliza como plataforma para actividades religiosas o partidismo político.

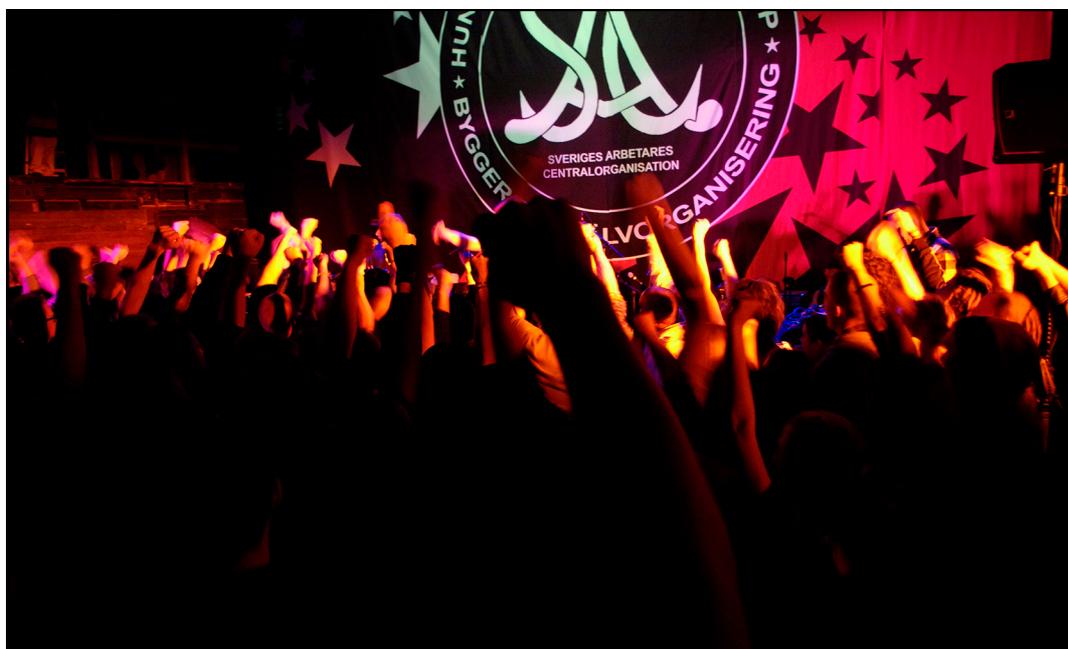
Un sindicalista es ante todo un buen compañero de trabajo. La SAC espera que todos los miembros actúen solidariamente en el trabajo. Al mismo tiempo, SAC no requiere que todos tengan el mismo conjunto de puntos de vista y opiniones. Una sección

próspera se caracteriza por una amplitud de opiniones y debates abiertos. El *sindicalismo revolucionario* rechaza el pensamiento dogmático y el sectarismo. La solidaridad sindical no debe confundirse con la caridad. La caridad es una acción unilateral en una relación jerárquica. La solidaridad se trata de una lucha común por intereses comunes. Se trata de ayuda mutua para beneficio mutuo. Todos los empleados simplemente se benefician de apoyarse unos a otros. La compasión y la pasión por la justicia son, por supuesto, parte de la solidaridad sindical, pero una fuerte solidaridad tiene sus raíces en intereses de clase comunes.

En el libro básico de la SAC *Syndikalismen* se enfatiza que el SAC es un sindicato abierto que no excluye a los trabajadores debido a puntos de vista “no sindicalistas” (ver las ediciones de 1984 o 1996 escritas por Sven Lagerström). Todos los miembros deben haber leído la *Declaración de principios de la SAC*, pero no se espera que juren lealtad a cada punto y sílaba. Todos los miembros deben respetar que SAC tiene una visión a largo plazo de una nueva sociedad, aunque no todos deban ser partidarios convencidos de esta visión.

Incluso si la Sección recluta de forma amplia, existen, por supuesto, límites a los comportamientos que pueden aceptarse. Por lo tanto, todas las personas afiliadas deben estar informadas sobre los valores básicos de la Sección. Todos los miembros deben seguir las decisiones democráticas del sindicato, actuar en solidaridad en el lugar de trabajo y respetar la independencia del sindicato de las organizaciones religiosas y políticas.

Suscribir estos valores –democracia, solidaridad e independencia– es lo que todos los miembros de la SAC tienen en común. Es el mínimo común denominador. Los valores básicos están ahí por dos razones: por un lado, la Sección debe poder afiliarse tantos empleados como sea posible, y por otro lado, la Sección y la SAC en su conjunto deben unirse y actuar por objetivos comunes. La lucha común en los lugares de trabajo requiere ciertos valores comunes. Cumplir con estos valores es respetar los estatutos básicos de todas las Locales de SAC.



VI. ¿QUÉ SE PUEDE HACER A TRAVÉS DE UNA SECCIÓN OPERATIVA?

Una vez que usted y algunos compañeros de trabajo se hayan convertido en miembros de una Local de la SAC, se recomienda formar una Sección. A través de la Sección, tiene las mejores oportunidades para unir la fuerza laboral y crear un mejor lugar de trabajo para todos. Esto requiere que cree un sentido de comunidad sindical, un punto de partida seguro para mejorar las condiciones. Los compañeros de su Local ayudarán con la educación, foros para el intercambio de experiencias, producción de material de agitación y otras iniciativas que faciliten sus esfuerzos de organización.

A través de la Sección, usted y los miembros de la sección plantean demandas sindicales y ejercen presión colectiva sobre el empleador para hacer cumplir las demandas. Plantea cuestiones que cree que pueden unir a la fuerza laboral. Utiliza métodos que involucran a muchos compañeros de trabajo o al menos tienen un amplio apoyo. Tú eliges las batallas que el personal tiene más posibilidades de ganar. El sindicato está detrás de su Sección y el poder de decisión está en tus manos.

En caso de huelga u otros conflictos laborales que resulten en una pérdida de salario, los miembros reciben apoyo económico del sindicato. Cada Local de SAC tiene un fondo de conflicto local que se complementa con el fondo de conflicto conjunto de la SAC. El apoyo económico no cubre la pérdida de salarios al cien por cien. El apoyo está ahí para ayudarlo a usted y a sus compañeros de trabajo a llevar a cabo un conflicto laboral exitoso. Si lo desea, su lucha también puede recibir apoyo de otras formas, por ejemplo, a través de una estrategia de medios y manifestaciones públicas. Pero esa cuestión la determinan los miembros de la Sección y nadie más.

Los miembros de una Sección tienen varias alternativas de acción en el trabajo. Pueden actuar formalmente a través de la Sección o informalmente pero con el apoyo de la Sección. Esto último también se llama movilización extra-sindical. La Sección puede iniciar una cooperación oficial con otros sindicatos. En ese caso, debe asegurarse de que los otros sindicatos estén del lado de los empleados y sigan las directrices de los trabajadores. Siempre buscamos la cooperación con nuestros colegas, pero no con los representantes sindicales que arruinan la cooperación.

Para construir fuerza colectiva, es importante trabajar en dos vías al mismo tiempo: ambas desarrollan la Sección y crean cohesión sindical entre colegas. Estas dos pistas se refuerzan mutuamente. Si no se inicia una cooperación oficial entre sindicatos, la cooperación entre colegas puede desarrollarse de todos modos.

Un ejemplo de cómo los sindicalistas mejoran las condiciones laborales de todos los empleados es un aviso creativo de acción

que se declaró dentro de los trenes de cercanías de Estocolmo. El empleador se mostró reacio a proporcionar al personal uniformes de invierno más cálidos. Los sindicatos más grandes dentro de LO y TCO no consiguieron nada en las negociaciones. Por lo tanto, los sindicalistas anunciaron que usarían uniformes extremadamente feos que ellos mismos habían diseñado, con una foto adjunta al aviso. Luego, el empleador proporcionó a todo el personal uniformes nuevos.

Otro ejemplo son los sindicalistas de Eco Global, un subcontratista de Volvo Trucks en la ciudad de Umeå. El empleador acordó con la sección de empleo local de LO la reducción de los salarios de varios miles de coronas suecas al mes. En respuesta, los sindicalistas revolucionarios iniciaron una desaceleración colectiva (es decir, reducción del ritmo de trabajo). En consecuencia, posteriormente se reintrodujo el antiguo sistema de remuneración.

Una Sección exitosa lleva a cabo una lucha colectiva por acuerdos colectivos. Puede describirse como el establecimiento de unos cimientos para los salarios y las condiciones laborales. También puede describirse como una barrera contra la competencia por debajo de la oferta y el aumento de la explotación. La competencia con ofertas insuficientes también se denomina *dumping social*.

Los textos sindicalistas más antiguos abogan por la “lucha constante” en el lugar de trabajo. Eso no debe interpretarse como constantes acciones laborales. Se trata de una organización continua. Después de una negociación completa, un conflicto laboral o una larga campaña de organización, es

bueno mantener una meseta. Ese es un período en el que se evalúan los resultados, se analiza la situación y se reúnen fuerzas para el próximo esfuerzo.

En lo que respecta al mercado laboral sueco, el convenio colectivo es el tipo de acuerdo colectivo más común, pero no el único posible. El convenio colectivo tiene una determinada definición y ciertos efectos legales de acuerdo con la Ley de Codeterminación sueca (abreviada como MBL –medbestämmandelagen en sueco). Usted y sus compañeros pueden aprender más sobre los convenios colectivos y las alternativas a los convenios colectivos a través de los cursos de la SAC. También puede familiarizarse con la legislación laboral, incluidas las normas que pueden utilizar los representantes de salud y seguridad (en sueco: skyddsombud). El conocimiento legal es importante para todas las secciones, pero la fuerza sindical se construye principalmente mediante la organización.

VII. ¿QUÉ ES ORGANIZAR?

Los sindicatos suecos dominantes LO, TCO y Saco suelen hablar de sindicalización en un sentido muy restringido. Significa reclutar miembros y administrar un sindicato. La afiliación y la administración son ciertamente vitales para cualquier sindicato, pero siguen siendo desesperadamente insuficientes.

Existen diferentes definiciones del término organización que se superponen. Organizar consiste en desarrollar y utilizar la fuerza colectiva de forma sistemática. La fuerza reside en el hecho de que el empleador depende de nuestra fuerza de trabajo. La fuerza crece a medida que mejoramos en la unidad y en el actuar juntos.

Organizar es un proceso social y una competencia importante para los organizadores es simplemente la competencia social. Tanto la autoestima como el respeto por los compañeros de trabajo son una piedra angular aquí. Los sindicalistas enfatizan que los trabajadores involucrados son la fuerza motriz. Por eso a menudo hablamos de autoorganización. Muy pocas personas

nacen organizadores. Organizar es una habilidad que puedes aprender.

La organización del lugar de trabajo se puede dividir en tres dimensiones: (1) construir una sección formal, (2) desarrollar un movimiento y (3) movilizarse en torno a la lucha y la negociación colectiva. La negociación con éxito es el paso final en un proceso de organización exitoso.

La dimensión formal de la organización consiste en redactar estatutos y planes bien pensados, adoptar un presupuesto y utilizar técnicas de reunión que sean a la vez democráticas y efectivas. Un sindicato formalizado hace posible que los miembros en el puesto de trabajo elijan, controlen y (si es necesario) destituyan a los representantes. Una sección formal también puede reunirse con el empleador como Sección sindical oficial y realizar acuerdos vinculantes.

La dimensión de movimiento de los sindicatos tiene que ver con la participación y el sentido de comunidad. El movimiento se construye antes de que se lleve a cabo una acción o negociación colectiva y se desarrolla más a partir de entonces. El movimiento debe ser más grande que la Sección sindical y movilizar más que a sus miembros, preferiblemente a todo el personal.

Construimos una sección formal para dar estabilidad al movimiento y salvar los altibajos de la actividad sindical. El movimiento también puede ser formalizado por un grupo sindical que acuerde las reglas para sus actividades. Un grupo de

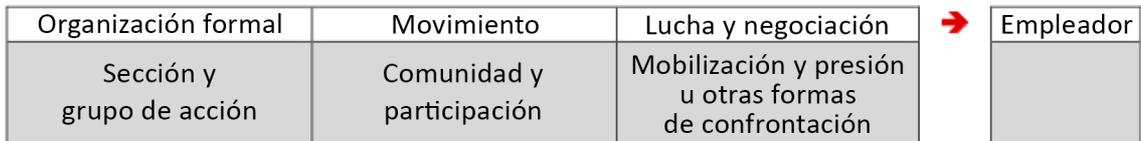
sindicatos cruzados puede ser apoyado por sindicatos o funcionar como colaboración independiente entre colegas.

Las negociaciones pueden llevarse a cabo mediante negociaciones colectivas formales basadas en MBL y solicitadas por la sección. Una forma informal de confrontar a la gerencia puede tomar la forma de empleados que se apoyan entre sí en las reuniones de personal. Otra forma de hacer demandas es realizar reuniones entre sindicatos que eligen representantes para reunirse con la dirección.

Los métodos de lucha laboral más conocidos son las huelgas y los bloqueos. Huelga significa paro laboral. Se cierra un lugar de trabajo debido a que un gran número de huelguistas o empleados clave dejan de trabajar. Un bloqueo significa que se niega a realizar ciertas partes del proceso laboral o se niega a entregar productos y nueva fuerza de trabajo a un determinado lugar de trabajo. Sin embargo, las luchas laborales en la actualidad rara vez se llevan a cabo a través de huelgas y bloqueos (esta es al menos la situación actual en el mercado laboral sueco). No hay razón para idealizar ese tipo de conflicto industrial abierto. En cambio, son los resultados concretos los que cuentan.

Las luchas sindicales incluyen todos los métodos que desarrollamos para defender y promover nuestras posiciones. Cuanto más grande sea la caja de herramientas, mejor. Por lo general, es mejor planificar varios métodos en una estrategia compuesta que preparar un solo método. Lea más sobre los métodos a continuación (consulte las cuestiones 9 y 10).

Las tres dimensiones de la organización se resumen en la figura:



Las tres dimensiones son igualmente importantes. Si se apresura directamente a luchar y negociar, existe el riesgo de que solo unos pocos empleados se enfrenten a la dirección. Suele dar resultados bastante magros. La gente luchadora también corre el riesgo de quedarse sin el apoyo del personal si la dirección responde con represalias. Entonces, la gente se vuelve dependiente del apoyo externo de los negociadores y activistas sindicales. El apoyo externo no tiene el mismo peso que el apoyo de los compañeros de trabajo. Por lo tanto, es necesario crear un movimiento sindical dentro del lugar de trabajo.

Sin embargo, un movimiento sin estructuras formales fácilmente se vuelve efímero. Cuando el movimiento se apaga, sufre pérdida de memoria y hay que reinventar la rueda. Una organización estable es una organización que aprende con un banco de experiencia cada vez mayor. Sin embargo, una sección formal sin movimiento y lucha colectiva se convierte en un caparazón vacío o una burocracia muerta. Una vez que las tres dimensiones están en su lugar, la influencia y la afiliación de la sección pueden crecer.

El primer paso en la organización no tiene por qué ser la puesta en marcha de una Sección. Puede comenzar uniéndose

con sus compañeros de trabajo y actuar de otras maneras. Pero tan pronto como surja una buena oportunidad, es muy recomendable formar una Sección.

La Sección puede optar por celebrar sus reuniones solo para miembros o tener reuniones que también estén abiertas a otros trabajadores. En las reuniones de toma de decisiones de la Sección, solo los miembros tienen derecho a voto, pero la reunión puede decidir que los no miembros pueden asistir y también hacer propuestas. Si la Sección elige reuniones cerradas, es importante que los miembros también promuevan debates para todos los empleados que quieran cambiar el lugar de trabajo. Esto puede tomar la forma de, por ejemplo, almuerzos entre sindicatos todas las semanas, un foro en línea o talleres entre sindicatos después del trabajo en los que se elaboran estrategias comunes.

Si el personal se beneficia tanto de una Sección como de un grupo sindical, entonces, por supuesto, se esfuerza por desarrollar ambos grupos. Consulte también el Apéndice 2 de este libro para ver una ilustración del papel de la Sección en la fuerza laboral.

VIII. ¿POR QUÉ SAC ES UN SINDICATO FEMINISTA?

El sindicalismo ha surgido de la clase trabajadora. Por tanto, una perspectiva de clase es fundamental. Con el tiempo, la SAC y otras corrientes del movimiento obrero se han ido enriqueciendo con perspectivas feministas.

La SAC fue el primer sindicato en Suecia en llamarse a sí mismo un sindicato feminista. Esto sucedió en el congreso de la SAC de 1994. La perspectiva feminista se expresó allí como una visión y un objetivo a través de adiciones a la Declaración de principios de la SAC. La idea se refiere al hecho de que las mujeres como grupo están subordinadas y discriminadas en la sociedad. Las personas con identidades sexuales no binarias también son castigadas por desviarse de la norma de género. El objetivo de SAC es lograr la igualdad entre los sexos con un enfoque en el mercado laboral y en nuestro sindicato.

Como el término igualdad ha ignorado tradicionalmente a las mujeres, el concepto de igualdad de género se utiliza para arrojar luz sobre la relación de poder entre los sexos. La palabra

sueca para igualdad es jämlikhet. Se ha acuñado un nuevo término, jämställdhet, para la igualdad de género.

El programa de la SAC, adoptado en 2006, enfatiza que la lucha de clases debe estar impregnada de una comprensión de las injusticias estructurales que afectan a las mujeres, así como a las minorías étnicas y sexuales. En la Declaración de principios de la SAC, adoptada en 2009, se enfatiza que las categorías de trabajadores discriminados y severamente explotados deben tener una influencia significativa en la lucha de clases. Estos documentos rectores expresan un desarrollo de las aspiraciones de igualdad en la lucha de clases. La intención es ampliar la lucha, incluir más categorías de trabajadores y apoyar la autoorganización especialmente entre los que sufren las peores posiciones y condiciones.

Ya en la década de 1920, la sindicalista Elise Ottesen-Jensen enfatizó que el movimiento obrero no puede realizar la liberación de la humanidad hasta que los sindicatos cambien su dominación masculina interna. Lamentablemente, todavía no hemos llegado a ese punto. Expresar un objetivo feminista en un congreso sindical es una cosa. Luchar por la igualdad de género en la práctica, tanto dentro del sindicato como en el lugar de trabajo, es otra cuestión.

La investigación sobre el poder de los géneros de la SAC (en sueco Könsmaktsutredningen) que se realizó en 2010 enfatiza que se debe contrarrestar una homosocialidad interna. El término se refiere a hombres que se asocian con hombres principalmente y se promueven entre sí y excluyen e ignoran a las mujeres (consciente o inconscientemente). Un contrapeso

necesario a la homosocialidad es que la democracia sindical sigue estructuras formales claras. La perspectiva feminista también debe incluirse en los programas de educación sindical para romper la tradicional cultura machista de los sindicatos en general.

El feminismo se convierte en parte de la lucha de clases cuando la perspectiva se integra en la organización del lugar de trabajo. Cuando la perspectiva está presente a nivel de Sección, el sindicato se fortalece y mejora en el avance de las posiciones de todos los empleados. La formación de más secciones es en sí misma un elemento que facilita la participación de las mujeres en el sindicato. En las secciones del sindicalismo revolucionario, la actividad sindical se desarrolla principalmente en el trabajo durante la jornada laboral. Eso es ventajoso para todos aquellos a quienes se atribuye el trabajo reproductivo no remunerado y tienen una gran responsabilidad en la familia y el hogar.

Sin embargo, una mayor organización en el lugar de trabajo no produce automáticamente la igualdad de género. La perspectiva feminista debe presentarse ya en las reuniones introductorias para nuevos miembros. La solidaridad de los trabajadores bajo la bandera de la SAC, presupone un conocimiento concreto de cómo las mujeres son discriminadas y subordinadas, así como herramientas sólidas para romper estos patrones, tanto dentro del sindicato como en el lugar de trabajo.

Lea más sobre la importancia de una perspectiva feminista para la comunidad sindical, para el liderazgo de las secciones y para el reclutamiento de miembros (ver cuestiones 11, 18 y 41). Consulte también la Parte 4 del libro (cuestión 47).

IX. ¿QUÉ ES LA ACCIÓN DIRECTA?

Un concepto central del sindicalismo revolucionario es la acción directa. Acción directa significa acción sin intermediarios. Cubre todos los métodos que los empleados desarrollamos en nuestra lucha inmediata. Algunos ejemplos de acción directa son presentar peticiones, boicotear la fiesta de la empresa, organizar cenas de Navidad sin los jefes, criticar a la dirección en un periódico sindical en el lugar de trabajo u organizar huelgas. Dichos métodos se vuelven relevantes cuando el personal tiene demandas urgentes pero la gerencia no es receptiva a argumentos y hechos.

La acción directa significa que no entregamos nuestros asuntos a representantes sindicales, políticos o tribunales. Si perdemos el control y no usamos nuestra fuerza colectiva, siempre corremos el riesgo de perder la propia lucha laboral.

El término acción directa a veces se confunde con el significado de acción impulsiva o mal considerada. Por el contrario, todas las acciones directas deben pensarse cuidadosamente y estar bien preparadas. La acción directa es una acción sin representantes realizada por los propios

trabajadores interesados. Desafortunadamente, el término a veces se usa en el sentido de que un grupo afirma falsamente luchar en nombre de otro grupo. Esto significa que los grupos políticos ajenos a la población activa toman medidas que los trabajadores no han solicitado. Tales acciones son, por supuesto, arrogantes y destructivas. Esa no es la acción directa del sindicalismo.

La acción directa es la lucha de los propios trabajadores interesados, complementada (si es necesario) con acciones de solidaridad aprobadas por los trabajadores. Para evitar malentendidos, suele ser mejor utilizar la expresión presión colectiva de la mano de obra en lugar de acción directa. Se trata de utilizar el poder que poseemos como productores de bienes y servicios.

El programa sindical de la SAC, adoptado en 2006, enfatiza que la lucha laboral debe ser proactiva, no solo reactiva. La lucha se vuelve vulnerable si solo consiste en reacciones a los ataques de los empleadores. En cambio, los empleados deben tomar la iniciativa y preferiblemente estar un paso por delante de la contraparte. La declaración táctica de SAC de 2009 enfatiza que la elección de métodos debe ser creativa y adaptada a la situación actual. La fuerza de los sindicatos requiere que las tácticas cambien cuando sea necesario. Los sindicatos predecibles se vuelven vulnerables si el lado del empleador aprende a triunfar sobre cierta táctica que se repite una y otra vez.

En general, se puede decir que los conflictos laborales exitosos toman la forma de una escalada planificada. Los sindicatos

norteamericanos utilizan el término campañas de organización in crescendo. Por tanto, la fuerza laboral pasa de métodos de presión simples y relativamente suaves a una presión más exigente y eficaz. Como complemento a las acciones de los empleados, se recomienda establecer una estrategia de medios, en parte para presionar al empleador en el lugar de trabajo actual, y en parte para atraer a más empleados para que se unan a futuras campañas.

X. ¿QUÉ ES “SABOTAJE” EN SENTIDO SINDICAL?

El primitivo movimiento obrero (a partir del siglo XIX) habló a menudo de “sabotaje” en un sentido sindical. Si el término acción directa puede malinterpretarse, la palabra “sabotaje” provoca malentendidos aún peores. Según el derecho penal sueco moderno, el sabotaje es un acto que pone en peligro la salud o la seguridad de varias personas. El movimiento obrero temprano usó la palabra de una manera esencialmente diferente. El “sabotaje” sindical fue una etiqueta general para varias alternativas y complementos a la huelga.

Algunos ejemplos de estas alternativas son las ralentizaciones (es decir, ralentizar el ritmo de trabajo), el llamado trabajo a reglamento (obediencia excepcional a las regulaciones en el trabajo, nuevamente para reducir el ritmo) o informar a los consumidores como denunciante si por ejemplo, los productos de la empresa son de mala calidad.

Otro ejemplo de “sabotaje” en el sentido unionista es el método del buen servicio. Esto significa que los empleados brindan a los consumidores un servicio tan bueno que el resto

del trabajo se retrasa. Otro ejemplo sacar las herramientas en solidaridad con la huelga. Este método es una protección contra el rompimiento de la huelga. Esto podría significar, por ejemplo, que los trabajadores del transporte en huelga dejen sus vehículos estacionados y se lleven las llaves. En la sociedad digitalizada de hoy, este método puede significar hacer imposible que los rompehuelgas inicien sesión en las computadoras de la oficina o accedan a los robots de fábrica.

El propósito del “sabotaje” sindical suele ser defender la salud y la seguridad de los trabajadores, consumidores u otros miembros de la sociedad. Sin embargo, la misma palabra “sabotaje” es demasiado vaga y está completamente desactualizada. La alternativa es utilizar términos más descriptivos como ralentización, trabajo a reglamento, sacar las herramientas en solidaridad con la huelga, etc.

A veces sucede que los empleadores desentierran viejos escritos sindicales sobre “sabotaje” para empañar la reputación del sindicato. Luego, los jefes acusan a los representantes de abogar por el “sabotaje” y juegan con las connotaciones del término referentes a asesinato e incluso a terrorismo. Los jefes recitan palabras fuera de contexto y de mala fe. La solución sindical vuelve a quedar en la comunicación. Deje siempre que la calumnia vuelva al calumniador.

En muchos lugares de trabajo, los empleados no están preparados para ejercer presión colectiva por la sencilla razón de que no existe un sentido de comunidad lo suficientemente fuerte. El primer paso para los sindicalistas es construir esa comunidad.

XI. ¿CÓMO SE CONSTRUYE LA COMUNIDAD SINDICAL?

La comunidad sindical no surge solo porque inicias una sección formal. La comunidad se cultiva y se organiza. No es suficiente que los empleados tengan una visión o conciencia de los intereses comunes hacia la dirección. Se necesita un fuerte sentido de “Nosotros los trabajadores”, una cohesión que se nutre y se desarrolla. Los compañeros de trabajo necesitan buenas relaciones entre ellos y confianza entre ellos, en lugar de que la gerencia exija lealtad y obediencia.

La población activa suele estar más o menos dividida y fragmentada. Los empleados pueden dividirse en función de diferentes ocupaciones, formas de empleo, género, etnia, diferentes grupos de amigos, generaciones, etc. Esta división debe superarse. Esa es una de las razones cruciales por las que SAC es un sindicato feminista y antirracista.

La comunidad sindical se destruye si los compañeros se empujan unos a otros. Una comunidad de hombres que excluye a las compañeras no es una comunidad sindical. No se puede aceptar una jerga racista en el trabajo. Un lugar de trabajo

donde los homosexuales y las personas transgénero no se sienten bienvenidos no es una comunidad sindical.

Usted y sus compañeros de trabajo cultivan la comunidad, por ejemplo, cuando se ayudan mutuamente en las tareas diarias, se apoyan mutuamente en relación con la gestión, establecen normas para una cultura de solidaridad, resuelven conflictos internos independientemente de los jefes y organizan actividades sociales fuera del horario laboral.

Una parte importante de la organización es analizar y mapear el lugar de trabajo. Es casi imposible cambiar la situación si no la comprende. Usted y los colegas que desean lograr un cambio deben reflexionar sobre la composición del personal y cómo la gerencia dirige el proceso laboral. A continuación, encontrará formas de fortalecer la cohesión y métodos para aumentar su influencia. El conocimiento es poder y la unidad es fuerza. Estas expresiones son clichés que pueden parecer gastados pero siguen siendo ciertos. Vea también un ejemplo de mapeo del lugar de trabajo en el Apéndice 1 del libro (el plan para un grupo de estudio).

Mientras que el lugar de trabajo es un escenario de conflictos con el empleador, el sindicato es una plataforma para la cooperación. En una unión amplia, los conflictos internos difícilmente pueden evitarse, pero sí minimizarse.

El lema del sindicalismo es enfocarse siempre en los conflictos con la contraparte y no quedar atrapado en conflictos dentro de la fuerza laboral o dentro del sindicato. El lema de la SAC es anteponer el conflicto laboral al conflicto interno. Ésta es una

condición previa para construir una comunidad sindical. El propósito de los sindicatos se mantiene con la capacidad de cooperar internamente y manejar los conflictos con las contrapartes.



1917. Conferencia de SAC en Örebro

XII. ¿QUÉ ES UNA MAYORÍA FORMAL Y UNA UNIÓN DE MAYORÍA REAL?

La mayoría de las secciones sindicales comienzan como un sindicato minoritario en el lugar de trabajo. Pero los sindicalistas siempre forman una mayoría con otros colegas en contra de la dirección.

Una Sección recién creada se esfuerza por convertirse en lo que los sindicalistas suecos llaman la unión mayoritaria real o sustancial. Esto significa que la Sección es el sindicato que tiene el mayor impacto en el lugar de trabajo (incluso si no ha reclutado a la mayoría del personal). El sindicato mayoritario real sigue una línea en cuestiones sindicales concretas que cuenta con el apoyo del personal y preferiblemente también moviliza a todo el colectivo para la acción.

A más largo plazo, el objetivo de la Sección es convertirse también en la mayoría formal, es decir, el sindicato que recluta a todos o la mayoría de los empleados. Al mismo tiempo, los miembros del SAC continúan actuando junto con empleados de otros sindicatos y con colegas no sindicalizados.

Cuando se formó el SAC en 1910, el sindicato sindicalista revolucionario francés CGT fue un importante modelo a seguir. Pero SAC se desvió de los líderes de CGT en un punto crucial. El SAC quería organizar a la mayoría de los trabajadores, mientras que los líderes de la CGT solo apuntaban a aquellos a quienes consideraban una “minoría consciente” dentro de la clase trabajadora. El resto fue llamado arrogantemente y elitistamente “la multitud indiferente” por los líderes de la CGT.

Hasta que no se hizo inminente una situación de transformación social, los líderes de la CGT no creyeron que la mayoría podía volverse “consciente” para luego ser reclutada. Esta noción era y es ajena a la SAC. SAC quiere convertirse en un sindicato mayoritario lo antes posible. La ambición es convertirse en el sindicato mayoritario real en todos los lugares de trabajo y, a medida que avanza el proceso, convertirse también en la mayoría formal. Al mismo tiempo, la SAC siempre se esfuerza por cooperar con los empleados que pertenecen a otros sindicatos.

No se crea una “conciencia” digna de ese nombre aislándose en pequeños grupos que requieren la adhesión a doctrinas estrictas. Los trabajadores crecemos en habilidades y conocimiento a través de amplias luchas sindicales, discusiones y estudios. El movimiento sindical necesita volver a ser una escuela y un taller abiertos para toda la clase obrera.

XIII. ¿CÓMO SE RIGE UNA SECCIÓN OPERATIVA?

Un error común es que los sindicatos deben estar gobernados bien por la democracia representativa o por la democracia directa. El sindicalismo combina ambas formas de gestión. Lo llamamos democracia de base.

En el nivel básico de la Sección, el nivel de base, las decisiones democráticas directas se toman a través de reuniones de miembros o en las urnas. Los miembros son elegidos para puestos de confianza a nivel representativo. Implementan decisiones, coordinan actividades y toman decisiones en asuntos urgentes o de menor importancia. Su mandato se puede especificar en directivas desde la base. La siguiente figura resume cómo funciona la democracia de base. La flecha más delgada ilustra que los representantes electos no solo implementan decisiones, sino que también toman ciertas decisiones.

Cada paso en el trabajo del sindicato –formular demandas, elegir métodos de lucha y concluir acuerdos– siempre se decide en el nivel de base, a menos que se haya delegado

explícitamente un poder limitado de toma de decisiones a los representantes electos. Por lo tanto, la base establece un marco estricto para sus representantes.

MIEMBROS EN CARGOS DE CONFIANZA

Implementan las decisiones de las reuniones de miembros y toman decisiones en asuntos urgentes o en asuntos de menor importancia



ASAMBLEA DE MIEMBROS

Toma decisiones, instruye y nombra representantes

Por secciones, el poder crucial pertenece a una serie de reuniones de miembros por año. La reunión anual es la reunión más importante. Aquí, entre otras cosas, se decide un plan para el próximo año y un presupuesto. En la reunión anual, los representantes son elegidos para la junta de la sección y varios comités. Si la base de miembros lo considera apropiado, la junta puede tener el mandato de nombrar comités. Los representantes también pueden ser elegidos en reuniones regulares de miembros. Los representantes electos son responsables ante la reunión de miembros y pueden ser revocados de inmediato.

La regla principal en las reuniones de miembros es que las decisiones se toman por mayoría absoluta, es decir, una propuesta gana si recibe más del 50 por ciento de los votos emitidos. El presidente de la reunión pide a los participantes que digan Sí para aprobar una determinada propuesta o Sí para rechazarla. El presidente evalúa si la aprobación supera al rechazo o al revés. Si alguien solicita un recuento de votos, se cuentan todos los votos individuales.

Si la sección va a organizar una huelga u otra acción industrial, la acción debe basarse en una decisión por mayoría cualificada o, preferiblemente, por unanimidad/consenso total. Las decisiones sobre la acción industrial deben tomarse por una amplia mayoría en una reunión con una gran asistencia. Una vez que se ha tomado la decisión, es vinculante para todos los miembros.

El conflicto industrial requiere una fuerte unidad. No debe organizarse una acción colectiva si solo una pequeña mayoría de los miembros ha votado a favor de ella.

XIV. ¿POR QUÉ EL SERVICIO CLIENTELAR ES UNA TRAMPA?

El programa sindical del SAC de 2006 destaca una trampa en la que caen muchos sindicatos: que el servicio al afiliado domina al sindicato. Esto significa que el sindicato presta servicios principalmente en casos individuales. El servicio consiste en gestiones y, a veces, acciones fuera del lugar de trabajo. Cuando un sindicato tiene problemas para organizarse, el servicio al afiliado suele hacerse cargo. El concepto de organización se destacó anteriormente (ver cuestión nº 7).

El servicio al afiliado generalmente rinde resultados escasos para el miembro servido, aunque las personas que brindan el servicio hagan un gran esfuerzo. La razón es que el servicio al cliente no utiliza ni desarrolla la fuerza colectiva en el lugar de trabajo. En ausencia de fuerza colectiva, el método principal se convierte en legalismo defensivo. Esto significa tratar de hacer valer los derechos de acuerdo con las leyes y los convenios colectivos, en lugar de impulsar la lucha. Ese es también el camino al que los empleadores y el estado intentan impulsar a los sindicatos militantes.

El legalismo es un método incorrecto tanto para propósitos ofensivos como defensivos. Es muy posible que los empleadores tengan una pésima política en el lugar de trabajo y sigan cumpliendo las leyes y los convenios colectivos, por ejemplo, para utilizar trabajadores por días y falta de personal. En tales situaciones, el legalismo no es un contrapeso.

Incluso cuando los empleadores infringen las reglas y los empleados tienen razón de acuerdo con la ley, puede resultar difícil hacer valer los derechos. Los empleados pueden considerarse alborotadores y ser acosados. Si se demanda al empleador en el Tribunal Laboral (Arbetsdomstolen en sueco), el resultado suele ser una lotería. En algunos casos, la negociación es una forma rápida y sencilla de defender los derechos, pero no es algo con lo que se pueda contar.

Por las razones que acabamos de mencionar, el servicio al afiliado generalmente arroja resultados escasos. El servicio al afiliado también tiene una fuerte tendencia a agotar a los negociadores.

No hay sustituto para la fuerza colectiva en el lugar de trabajo. Los activistas y negociadores externos pueden ser un complemento importante, pero nada más. Las personas clave para desarrollar la fuerza colectiva son los organizadores del lugar de trabajo, es decir, los miembros que se organizan en sus propios lugares de trabajo.

Cuando los miembros carecen de secciones en sus lugares de trabajo, surge fácilmente el servicio al cliente al nivel de nuestras locales. Por lo tanto, las Locales de la SAC promueven

la autoorganización colectiva más que el servicio en casos individuales. Los lugareños promueven la formación de secciones, agrupaciones transversales y ramas industriales. Una sucursal es una asociación de todas las secciones dentro de una industria específica en el área (lea más sobre las ramas industriales en las cuestiones 16–17 a continuación). La palabra sueca para rama industrial es syndikat.

Existe el riesgo de que el servicio al afiliado surja y domine también en las ramas industriales. Este es el caso si la rama negocia por miembros que carecen de secciones en el lugar de trabajo. Por lo tanto, la tarea principal de la rama industrial es organizar el lugar de trabajo y formar secciones, no negociar. Así se establece en los estatutos básicos de todas las ramas industriales.

En una Sección que abarca un lugar de trabajo grande o varios lugares de trabajo, también existe el riesgo de que domine el servicio al afiliado. Se recomienda encarecidamente que esas secciones formen subdivisiones o departamentos más pequeños dentro de su área de actividad. La palabra sueca para tal departamento es avdelning. En un departamento participas en la actividad sindical con tus compañeros más cercanos.

Los sindicatos difícilmente pueden evitar por completo el servicio al cliente, pero el énfasis debería estar en la organización del lugar de trabajo; ese es el núcleo del sindicalismo. El servicio al afiliado es una solución de emergencia, disponible cuando surgen problemas urgentes y no hay tiempo para desarrollar la fuerza colectiva. No se puede construir un movimiento mediante llamadas constantes a los

bomberos en casos individuales. Pero cuando un miembro presenta un caso, puede ser una buena oportunidad para comenzar a organizarse.



1991. Malmö, 1 de mayo

XV. ¿QUÉ SON LOS DEPARTAMENTOS?

Una Sección operativa que abarca varios lugares de trabajo o un lugar de trabajo grande puede formar departamentos más pequeños. Esto se establece en los estatutos básicos de todas las secciones. Un Departamento es como la Sección más grande, un foro y una herramienta para actuar juntos.

Un Departamento reúne a un equipo de trabajo, un oficio u otro grupo de empleados naturalmente definido. Un ejemplo de una situación en la que los trabajadores pueden encontrar natural formar un departamento es cuando los colegas ya se reúnen en las tareas diarias en el trabajo. Otra situación puede ser que las personas en un oficio estén dispersas y no se encuentren, pero tengan la necesidad de comenzar a reunirse en torno a un interés laboral.

El Departamento se convierte en el punto de encuentro de los socios en el entorno inmediato. Cada Departamento tiene un representante en el lugar de trabajo, una persona de contacto (en sueco: arbetsplatsombud). El representante mantiene contacto personal con los miembros del Departamento y es un

enlace al tablero general de la Sección. Los representantes pueden pasar de tareas simples a asignaciones más exigentes.

El papel del Departamento evoluciona gradualmente. Un punto de partida razonable puede ser que los miembros tengan reuniones regulares para el almuerzo y recluten compañeros de trabajo dentro del área de su Departamento. Pueden manejar tableros de anuncios y soportes de carpetas, dar la bienvenida a nuevos miembros y dirigir grupos de estudio. El Departamento establece la presencia sindical en la vida cotidiana. Se basa en la autoorganización de los miembros. No puede ser administrado por la junta de sección. Entonces será un caparazón vacío o una burocracia inhibidora.

Cuando es el momento adecuado, los departamentos se convierten en unidades más formales con reuniones de toma de decisiones, actas escritas y sus propios representantes electos. Los representantes/personas de contacto con tareas simples reciben asignaciones más exigentes. Luego, cada Departamento puede resolver los problemas de su categoría específica de personal mediante, por ejemplo, la negociación colectiva y la acción industrial a pequeña escala. Al mismo tiempo, representantes de todos los departamentos se unen en la junta de la Sección general para debatir intereses comunes.

En una unión a gran escala donde la gente se siente anónima, no existe ningún sentido de comunidad. Por lo tanto, se necesitan departamentos más pequeños. El Departamento es un foro personal de miembros. Un miembro puede estar familiarizado con todos los miembros del sindicato en el Departamento, pero no con varios cientos o miles de miembros

en una gran sección. Cada Departamento y la Sección en su conjunto también deben estar representados por rostros familiares, compañeros de trabajo que gocen de la confianza de todo el colectivo de miembros.



XVI. ¿CÓMO COOPERA LA SECCIÓN OPERATIVA CON OTRAS PARTES DEL SAC?

Un error común es pensar que los sindicatos están centralizados y son fuertes o descentralizados y débiles. De hecho, tanto el centralismo como un descentralismo demasiado amplio debilitan a un sindicato. El centralismo inhibe y destruye las luchas laborales de los miembros. Un descentralismo demasiado amplio dificulta la cooperación y las decisiones conjuntas.

El *sindicalismo revolucionario* practica una síntesis o mezcla de descentralismo y centralismo. Se llama federalismo. El federalismo permite la autodeterminación en los asuntos locales, pero también la cooperación y las decisiones conjuntas en los asuntos regionales y nacionales.

La Sección es autodeterminada pero no debe aislarse. Una Sección tiene mucho que ganar al colaborar con otras partes del SAC. Es vital colaborar, por ejemplo, en educación e intercambio de experiencias, agitación y reclutamiento. Esto sienta las bases

para la cooperación en torno a campañas más grandes, luchas laborales y negociaciones colectivas.

Varias secciones de la misma industria (por ejemplo, la industria de la educación) pueden formar una rama industrial en el área local (por ejemplo, una rama industrial de la educación). La palabra sueca para rama industrial es, como se mencionó, *syndikat*. La Sucursal es un cuerpo cooperativo de secciones. La Rama es un foro industrial y una herramienta para organizar más lugares de trabajo y actuar juntos contra el empleador. La Sucursal es, al igual que la Sección, una forma organizativa flexible y práctica. La estructura de una Sucursal se adapta a las circunstancias actuales, a nivel local y en la industria en cuestión.

Las Secciones y Sucursales de todas las industrias de un área cooperan a través de la Local (LS). La Local es una plataforma de solidaridad entre industrias. Varias locales cercanas colaboran a través de distritos regionales. Todas las locales también colaboran a través de SAC. Cuando hay suficientes sucursales en una industria, se forma una federación nacional (por ejemplo, una federación de educación). Varias secciones dentro de un grupo empresarial también pueden beneficiarse de la formación de un organismo de cooperación sindical que englobe al grupo empresarial.

La SAC defiende el sindicalismo industrial, no el sindicalismo de oficio. En Suecia, son principalmente los sindicatos de Saco los que dividen la mano de obra en diferentes sindicatos artesanales. Esto hace que sea más difícil plantear demandas comunes contra el empleador. El sindicalismo industrial consiste

en unir a toda la fuerza laboral en todos los lugares de trabajo dentro de una industria en particular. Esto no impide que diferentes oficios planteen sus problemas específicos, pero la organización industrial también permite hacer valer intereses comunes.

Dos antiguos términos suecos para la organización industrial son “industriell organisering” e “industriförbunds-principen”. Hoy en día, la gente usa el término branschorganisering, ya que la palabra sueca “industri” se asocia con la industria manufacturera en grandes fábricas, no con una línea de negocio en general. Otro sinónimo de organización industrial es “varuprincipen” (en inglés: el principio de la mercancía). Este principio significa que todas las ocupaciones dentro de una línea de negocio que ofrece un determinado tipo de bien (o servicio) deben organizarse dentro del mismo sindicato.

Las federaciones industriales del SAC tienen una contraparte en LO que se llaman fackförbund en sueco. Las secciones sindicalistas y las ramas industriales tienen contrapartes en fackklubbar y avdelningar de LO (en inglés: ramas laborales y ramas industriales). Una diferencia crucial es que los cuerpos industriales del SAC tienen una doble tarea y son parte de una organización de clase para todos los empleados excepto los jefes. La SAC es una organización de clase a nivel nacional y cada Local (LS) es una organización de clase local. Por lo tanto, nuestras Locales y el SAC no son fackförbund en el sentido de LO. Lea más sobre la tarea dual (vea la cuestión nº 22) y lea sobre la idea de la organización de la clase en la Parte 2 del libro.

XVII. ¿QUÉ ES EL FEDERALISMO?

La democracia de una sección individual tiene su contraparte en el conjunto de la SAC. Arriba, hemos descrito la democracia de base como una combinación de democracia directa y representativa (ver cuestión nº 13). El federalismo es una síntesis de descentralismo y centralismo. Todas las partes del SAC están impregnadas de democracia de base y federalismo.

Se ha dicho anteriormente que el SAC tiene una estructura doble. La SAC tiene una estructura de líneas industriales donde las unidades más pequeñas son las secciones del lugar de trabajo y una estructura geográfica donde la Local (LS) es la unidad básica. Por un lado, las secciones forman federaciones en forma de ramas industriales, que a su vez forman federaciones industriales de ámbito nacional. Por otro lado, una Local que está plenamente desarrollada, constituye una federación de todas las ramas industriales locales. Todas las Locales luego forman federaciones regionales (distritos) y la federación nacional de SAC.

Cada federación respeta la autodeterminación de sus unidades locales, mientras que la unidad local respeta la codeterminación de la federación. Así, el federalismo combina el autogobierno en asuntos locales con el gobierno conjunto en asuntos comunes. Nadie puede actuar en contra de las decisiones conjuntas de una federación, ni decisiones democráticas directas ni decisiones tomadas por representantes electos.

A través de la estructura federalista del SAC, los miembros pueden cooperar en gran medida horizontalmente entre unidades locales. Esto significa que los miembros no necesariamente tienen que delegar la toma de decisiones verticalmente a un organismo regional o nacional. De esta manera, la cooperación se vuelve fluida y los procesos de toma de decisiones más engorrosos pueden verse limitados.

En términos sindicales concretos, el federalismo significa que los miembros pueden librar luchas laborales arraigadas localmente, y adaptables a las condiciones locales. Un colectivo de empleados puede atacar directamente los puntos débiles del empleador, en el momento adecuado y en coordinación con otros colectivos, sin desvíos burocráticos.

Un error común de los sindicatos de democracia directa es que todos interfieren en todas las decisiones todo el tiempo. En cambio, el federalismo significa que el derecho a decidir se limita a los interesados. Los problemas locales se tratan a nivel local, los problemas regionales se tratan a nivel regional, etc. El federalismo es dinámico, no está grabado en piedra. Mediante nuevas decisiones, los problemas pueden transferirse de las

unidades locales a las unidades regionales y nacionales o devolverse a las unidades locales. Del mismo modo, la democracia de base también es dinámica. El mandato de los representantes electos puede ampliarse, limitarse o retirarse.

El federalismo de los medios del SAC no es sólo un órgano de decisión suprema, sino varios. En asuntos locales en el lugar de trabajo, la reunión anual de la sección es el máximo órgano de toma de decisiones. Una sección ejerce la autodeterminación local en el marco de decisiones conjuntas de su rama industrial, de la Local y de la SAC. En los asuntos nacionales para todos los miembros, el congreso de la SAC es el máximo órgano de toma de decisiones. Las decisiones del Congreso establecen el marco para todas las partes del SAC.

La democracia de base y el federalismo de la SAC ofrecen una escuela práctica de democracia, con la visión a largo plazo de hacerse cargo del funcionamiento de todos los lugares de trabajo.

XVIII. ¿QUÉ CARACTERIZA AL LIDERAZGO SINDICALISTA?

Un malentendido común es que los sindicatos de democracia directa no tienen líderes. Nuestras secciones tienen líderes formales (representantes electos) y líderes informales (bases con mucha influencia). La tarea de los representantes electos es ante todo liderar la implementación de las decisiones tomadas por la base de miembros. Los miembros a nivel de base pueden convertirse en líderes informales si son una fuerza impulsora o tienen un amplio conocimiento y una larga experiencia.

En teoría, los líderes informales pueden evitarse si todos los miembros son igualmente activos y tienen el mismo conocimiento en todos los asuntos. En la práctica, eso no es realista. Por lo tanto, el sindicato debe mantener normas de liderazgo positivo. Las mismas normas también guían a los líderes formales.

El liderazgo positivo promueven la actividad y la influencia de los miembros en el sindicato. Una piedra angular es promover la transparencia, que es la visión general del negocio sindical de todos. Para una organización feminista como la SAC, es

importante que las mujeres tengan un lugar como líderes y así darle un rostro al sindicato. Los modelos femeninos inspiran a más mujeres a participar en las actividades sindicales.

A través de la sección, usted y sus compañeros de trabajo pueden crecer como líderes. El liderazgo positivo promueve un sentido de comunidad sindical donde todos se sienten bienvenidos. Los líderes también alientan a más miembros a desempeñar un papel de liderazgo. Lo ideal es que todos los miembros lideren la sección como un proyecto conjunto, incluso si son responsables de diferentes partes de las actividades de la sección. Una valiosa habilidad de liderazgo es ser un buen educador que transmite conocimientos a los demás.

La falta de un liderazgo claro y positivo significa tener líderes involuntarios, pasivos o anónimos. Entonces la unión se detendrá o retrocederá. En el peor de los casos, se deja espacio para que los líderes autoritarios y destructivos tomen el control.

Los líderes positivos son buenos oyentes y organizadores, no agitadores políticos o ideólogos principales. Esto se aplica tanto a líderes formales como informales. La tarea de los líderes individuales no es insistir en sus opiniones personales en todos los temas. Los líderes de una sección deben promover discusiones sobre los intereses colectivos contra el empleador, de modo que se pueda conseguir una línea de acción colectiva.

XIX. ¿QUÉ CARACTERIZA EL LIDERAZGO DE OTROS SINDICATOS?

En la mayoría de los sindicatos suecos, el liderazgo autoritario y destructivo es un fenómeno asentado. Los sindicatos se caracterizan por un gobierno de arriba hacia abajo y un centralismo. Los sindicatos intentan vender la ilusión de que los representantes pueden realizar milagros en el lugar de trabajo mediante el servicio individual o la negociación por encima de la cabeza de los empleados. Cuando la ilusión se rompe, la amargura pesa mucho.

De acuerdo con los estatutos comunes para todos los sindicatos dentro de LO, las decisiones sobre acciones laborales deben recaer en las juntas sindicales centrales a nivel nacional. Este ha sido el caso desde el congreso de LO de 1941. A los miembros rara vez se les permite votar sobre nuevos convenios colectivos a nivel nacional y los resultados de la votación son solo consultivos. Por lo tanto, las juntas sindicales a nivel nacional tienen derecho a ignorar los resultados de las votaciones.

En algunos casos, los sindicatos suecos organizan huelgas y bloqueos. Las juntas sindicales nacionales suelen dirigir a los miembros como si fueran piezas de ajedrez. Los conflictos rara vez están bien preparados o bien conducidos. A veces no es más que un ritual triste, casi un partido amañado. En la SAC, es el colectivo de afiliados el que convoca a la huelga (a través de la democracia sindical).

Tan pronto como las bases en LO, TCO y Saco intentan desempeñar un papel de liderazgo, generalmente son tratadas como una amenaza por la burocracia sindical. Los miembros que se vuelven activos a nivel local, exigiendo más democracia dentro del sindicato y tratando de actuar colectivamente con sus colegas son combatidos activamente por los funcionarios asalariados y los representantes sindicales.

Los poderes represivos varían entre los diferentes sindicatos en Suecia. Un método consiste en sofocar los recursos financieros de las unidades locales. El valor predeterminado es no abrir los fondos de huelga centrales para las huelgas iniciadas por los miembros de base. Otro método es difamar a miembros individuales. Dentro de LO, puede ser más doloroso para quienes no son leales al Partido Socialdemócrata.

También sucede que los funcionarios pagados negocian despidos y adquisiciones de militantes. Otras medidas son que las juntas sindicales nacionales eliminen las juntas sindicales locales o cierren ramas de trabajo enteras, inicien nuevas ramas y designen juntas que sean leales a la junta nacional. El liderazgo autoritario es una falla sistémica en LO, TCO y Saco. Reemplazar representantes solo hará una diferencia marginal.

Los miembros del SAC tienen el sindicato con ellos en lugar de contra ellos. Como asalariados, basta con tener dos oponentes: los empresarios y sus aliados en la política. No necesitamos un tercer oponente para enriquecer nuestras vidas.



XX. ¿ES EL SINDICATO MÁS GRANDE EL MEJOR SINDICATO?

En los lugares de trabajo suecos, a menudo hay varios sindicatos establecidos. Cuando se inicia una sección sindicalista, suele ser el sindicato más pequeño en el lugar de trabajo. Un mito que se repite a menudo es que la unión más grande es siempre la unión más fuerte. Creer que un gran número de miembros o una alta densidad sindical siempre refleja una fuerza real es participar en el misticismo numérico. Un sindicato grande puede ser un cascarón vacío o una burocracia muerta.

Los empleados no se vuelven fuertes siendo muchos en una lista de miembros. Te vuelves fuerte siendo muchos compañeros de trabajo que se mantienen unidos y actúan juntos. El mejor sindicato es, por tanto, la organización que promueve la cohesión y la acción colectiva. Esa es una organización basada en la democracia, la solidaridad y la independencia. Entonces los miembros tienen el sindicato detrás de ellos y el poder de decisión en sus manos. La sección sindicalista es una de esas uniones.

Los empleados no se vuelven fuertes por ser muchos en un registro sindical, especialmente si el poder en el sindicato se concentra en manos de representantes y estos representantes cultivan un estrecho consenso con el empleador. Entonces, el sindicato generalmente se presenta como una pastilla de freno burocrática frente a los empleados, más que como un apoyo detrás de ellos. Es posible que el sindicato haya afiliado a la mayoría del personal, pero la burocracia aún contrarresta la acción conjunta. Entonces la fuerza es ilusoria. Las hermosas estadísticas sindicales se convierten en una fachada y el empleador fácilmente engañará a los trabajadores.

Cuando los burócratas sindicales de LO no pueden convencer a los trabajadores de que elijan su sindicato en lugar de SAC, generalmente afirman que los sindicalistas son “escindidos”. Esta acusación arroja un brillo de burla sobre LO. Ya en 1922, el congreso de LO tomó la decisión de romper todas las huelgas del SAC. A los trabajadores de LO que, sin embargo, han participado en las huelgas de la SAC se les ha negado la compensación de los fondos de huelga de LO. A veces, los miembros de LO han sido expulsados por su solidaridad.

Los sindicalistas trabajan por la cohesión de todos los empleados, independientemente de que el personal pertenezca a uno o varios sindicatos. El mejor punto de partida para lograr la cohesión es organizarse desde abajo, dentro del lugar de trabajo, en lugar de que una burocracia sindical imponga una línea a los empleados desde arriba o desde fuera.

XXI. ¿QUÉ PUEDEN LOGRAR LAS PEQUEÑAS SECCIONES OPERATIVAS?

Tan pronto como haya tres sindicalistas en un lugar de trabajo, es significativo comenzar una Sección. Esto requiere que los sindicalistas trabajen en dos vías al mismo tiempo: construir la Sección y promover la cohesión entre más y más empleados, independientemente de su afiliación sindical.

Cuando los sindicalistas se organizan en un lugar de trabajo, todos los empleados se convierten en ganadores. La Sección puede promover la posición de los empleados al influir en la administración directa o indirectamente. Se logra un impacto directo cuando los sindicalistas, junto con colegas de otros sindicatos, plantean demandas comunes y ejercen presión sobre la dirección.

Se consigue un impacto indirecto cuando la sección empuja a otras uniones delante de ella. Tal impacto a menudo tiene lugar en una especie de drama triangular en el lugar de trabajo. En muchos lugares de trabajo suecos, no solo hay dos partes (sindicato y empleador), sino tres. Estos son el personal en el

piso de producción y la gerencia en la parte superior junto con representantes de sindicatos que buscan consenso. Estos últimos, los sindicatos de consenso, son los sindicatos dentro de LO, TCO y Saco (con la excepción de algunas ramas militantes). Entre estas partes, a menudo tiene lugar un drama triangular. Los sindicatos de consenso amortiguan las demandas y la militancia del personal y facilitan a la dirección la implementación de sus planes.

Cuando una Sección comienza a perseguir los intereses colectivos del personal, da tanto a los sindicatos de consenso como a la dirección un nuevo incentivo para satisfacer las demandas del personal. De lo contrario, los sindicatos de consenso corren el riesgo de perder miembros en la Sección, lo que puede estimular más militancia. Si los representantes de los sindicatos de consenso, no obstante, se ponen del lado de la dirección, la Sección puede afiliarse a más trabajadores y fortalecerse aún más.

Una sección sindicalista crea situaciones beneficiosas para todos los empleados. Incluso las secciones muy pequeñas pueden impulsar a los sindicatos de consenso y a la dirección en una dirección positiva. La base son las buenas relaciones en el taller para que los sindicalistas disfruten de la confianza de muchos compañeros de trabajo.

Cuando haya ganado impulso en la organización dentro del lugar de trabajo, puede considerar la cooperación con grupos externos que quieran apoyar una campaña sindical y tener algo que ganar con una victoria sindical ellos mismos. Algunos ejemplos son que los empleados de la salud pueden colaborar

con los pacientes, los empleados de la industria de la educación pueden colaborar con los grupos de padres, los empleados del comercio pueden colaborar con los consumidores, etc.

El enfoque más ambicioso es lo que los sindicatos norteamericanos llaman organización de trabajadores en su totalidad. Esto significa que buscan alianzas con todos los grupos y redes imaginables (formales e informales) que puedan estar interesados en contribuir al éxito sindical. Por lo tanto, el sindicato está construyendo amplias alianzas en la sociedad civil. Esta forma de trabajar es una continuación de una larga tradición que el politólogo Mats Dahlgvist ha dado a la etiqueta sueca *rörelsesocialism* (en inglés: movimiento socialismo).

Cuando usted y sus compañeros de trabajo inician una Sección, construyen una comunidad entre sindicatos y desarrollan liderazgo, cuentan con el apoyo continuo de su Local. Es un proceso emocionante y educativo, pero también puede ser difícil y frustrante. No recibirá ninguna solución de patente. En su lugar, aprenderá a medida que intente y experimente. Pero somos muchos los que queremos dar consejos y apoyo. Entonces, su proyecto es nuestro proyecto conjunto.

XXII. ¿QUÉ ES LA DOBLE TAREA?

Los sindicatos sindicalistas tienen una tarea de doble naturaleza. También puede formularse como que cumplen una función dual en la lucha de clases. Estamos hablando de lucha de clases a corto y largo plazo.

A corto plazo, la lucha trata de hacer cumplir reformas o demandas diarias: mejores salarios, reducción del estrés, jornadas laborales más cortas, mayor protección del empleo, mejor ambiente de trabajo, fin del acoso sexual y el racismo, mayor libertad de expresión, protección de la privacidad, un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, etc. Todas las demandas, conflictos y negociaciones sindicales tienen un propósito común: que la población activa tome cada vez más poder sobre el lugar de trabajo.

A largo plazo, las organizaciones sindicalistas revolucionarias son herramientas para una democratización completa de los lugares de trabajo. Todas las personas afectadas por las decisiones tomadas también deben tener derecho a influir en esas decisiones. Esto requiere que la población activa tome el

control de los medios de producción y establezca nuevos órganos administrativos. Quienes hacen el trabajo deben administrar los lugares de trabajo, en interés de todos los miembros de la sociedad y dentro del marco del ecosistema. La SAC cree que la única gestión legítima es la dirección que los trabajadores han elegido, que sigue las directivas de la base y que se puede recuperar inmediatamente desde abajo.

La SAC usa el término sueco *driftsektion* (en inglés: sección operativa) porque la visión a largo plazo es asumir el control y gestionar la producción. La democracia de base y el federalismo que se practica hoy en el sindicato dan una pista de cómo se puede gestionar la economía en el futuro. El sindicato norteamericano IWW expresa esta aspiración de la siguiente manera en el *Preámbulo* de su constitución:

“Al organizarnos industrialmente, estamos formando la estructura de la nueva sociedad dentro del entramado de la vieja”.

En resumen, el sindicalismo lucha por la democracia económica. También utilizamos la expresión autogestión de los trabajadores. Como es bien sabido, la palabra democracia significa gobierno del pueblo, y creemos que el pueblo realmente debería gobernar. La democracia económica es el núcleo de la visión a largo plazo del SAC, pero la visión es más grande que esto (lea más en la Parte 4 del libro).

En los lugares de trabajo de hoy, prevalece la dictadura económica, incluso si el sistema político es formalmente democrático. Los empleados están obligados a obedecer a una

clase de jefes o propietarios por los que no han votado y, además, no tienen derecho a controlar o retirar. Esta no es una situación digna para personas adultas. Además, los jefes y empresarios se enriquecen con dicha gestión.

La jerarquía en los lugares de trabajo es la base de la sociedad de clases en su conjunto. El lugar de trabajo individual es una sociedad de clases en miniatura. La sociedad de clases imperante es una sociedad capitalista. Se caracteriza por el hecho de que la mayor parte de la producción es propiedad de capitalistas privados. El objetivo de los capitalistas es maximizar las ganancias y su poder (o al menos mantener su poder). La producción, la sociedad circundante y la política están subordinadas a su objetivo de maximizar las ganancias.

El primitivo movimiento obrero describió la dictadura y la explotación en el lugar de trabajo como esclavitud asalariada y gobierno del empleador. Los sindicalistas nos aferramos a esta crítica aunque la redacción pueda actualizarse.

La dictadura en el lugar de trabajo es el componente central del capitalismo. El capitalismo descansa sobre la actividad productiva y creativa de la clase trabajadora. Al mismo tiempo, es nuestra capacidad creativa la que puede generar un nuevo orden social. La democracia económica permitiría producir para las necesidades humanas, en lugar de lucrar para unos pocos. La democracia económica sienta las bases de una sociedad igualitaria, una sociedad sin clases. Eso significaría una transformación fundamental de la sociedad.

La lucha de clases es una consecuencia inevitable de que una clase patronal y propietaria tenga el monopolio de los medios de producción. El conflicto entre trabajo y capital no se puede abolir en el marco del capitalismo. Es a través de las luchas ofensivas por las demandas diarias que nos acercamos a la visión de largo plazo. Una futura transformación de la sociedad es la consecuencia última de la lucha de clases.

Un requisito previo para el cumplimiento de la doble tarea es poner énfasis en la autoorganización y la lucha colectiva. Si un sindicato está dominado por el servicio al afiliado y el legalismo defensivo, entonces es importante realizar nuevas inversiones en organización. El servicio al afiliado se discutió anteriormente (ver cuestión nº 14).

El servicio al afiliado es en sí mismo una trampa si se vuelve dominante. Podría llevar al sindicato a caer en dos trampas adicionales. Una trampa es que los representantes sindicales ascienden, por encima de la fuerza de trabajo y se integran con la parte del empleador. La segunda trampa es que los organizadores están marginados. Luego terminan fuera de la fuerza laboral y carecen de influencia. La solución es trabajar dentro del colectivo de empleados y movilizar a los compañeros de trabajo en la lucha y la negociación. Vea la ilustración de las dos trampas en el Apéndice 2 del libro.

Un requisito previo necesario para cumplir con la doble tarea es crear sindicatos locales fuertes. Pero no basta con formar secciones, ramas laborales y grupos transversales aislados unos de otros. Las organizaciones locales deben cooperar a través de

una organización de clase más amplia. La parte 2 del libro presenta la idea de la organización de la clase.



2014. Estocolmo. 1 de mayo

PARTE II

LA IDEA DE LA ORGANIZACIÓN DE LA CLASE

XXIII. ¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN DE CLASE?

El sindicalismo revolucionario es un movimiento laboral internacional. Enfatiza los intereses económicos y sociales que nos unen a los trabajadores, más que las afiliaciones religiosas, políticas y nacionales que nos dividen. Nos organizamos en un sindicato porque tenemos un interés común en mejorar la vida cotidiana de todos. No nos organizamos y nos unimos porque tenemos la misma opinión en todos los temas. La organización sindical tiene el potencial de unir a los trabajadores en todos los lugares de trabajo y en todas las industrias.

Todos los trabajadores tienen en común una posición subordinada en la producción de bienes y servicios. Somos empleados, no jefes ni empleadores. Esto nos convierte en la clase social más grande y potencialmente más fuerte. Los intereses de todos los trabajadores son esencialmente los mismos. Por tanto, la SAC es una organización de clase para todos, no una organización política para tal o cual conjunto de opiniones.

¿Qué caracteriza a las organizaciones políticas? Por supuesto, muestran una gran variedad, desde partidos hasta grupos

extraparlamentarios. Pero las organizaciones políticas tienen una característica típica: reclutan personas que se adhieren a un determinado paquete de opiniones (independientemente de la clase social a la que pertenezcan). La SAC, por otro lado, da la bienvenida a cualquier persona con una posición subordinada en la producción. SAC no requiere que todos tengan ciertas opiniones. Lo importante es actuar solidariamente en el trabajo y en el sindicato.

La SAC es una organización de interés para vendedores de fuerza de trabajo. Todos los empleados excepto los jefes son bienvenidos. La SAC también da la bienvenida a aquellos de la clase trabajadora que no son asalariados (desempleados, personas con licencia por enfermedad, jubilados, etc.). Cada Local (LS) de SAC se esfuerza por unir a la clase trabajadora localmente.

La principal estrella del sindicalismo revolucionario es la solidaridad de clase. Esto no significa que todos los trabajadores deban pertenecer al mismo sindicato. Lo que se necesita es una organización o alianza común entre trabajadores de diferentes organizaciones. Esto se enfatiza en los estatutos de todas las Locales de SAC. La solidaridad de clase requiere que se integre una perspectiva feminista y antirracista en la organización del lugar de trabajo. De lo contrario, será principalmente una solidaridad entre trabajadores varones de una determinada etnia. Esto se abordó en la Parte 1 del libro (cuestiones 8, 11 y 18). Consulte también las cuestiones 41 y 47.

Aunque la SAC da la bienvenida a los trabajadores en general, la organización requiere buscar prioridades. Algunos lugares de

trabajo tienen un mayor potencial que otros. Nuestros recursos humanos y financieros son limitados. Si uno tratara de reclutar, organizar y luchar en todas partes al mismo tiempo, probablemente no tendría éxito en ninguna parte.

A nivel de nuestras Locales, priorizar podría significar, por ejemplo, apuntar a una industria específica en los esfuerzos de organización durante un período de tiempo. Una rama industrial invierte en un lugar de trabajo a la vez. Una Sección puede centrarse en una ocupación o departamento específico dentro de la empresa, etc.

Los organizadores sindicalistas buscan oportunidades de organización. Estas surgen cuando los sindicalistas se reúnen con otros miembros, pero también cuando se acercan a los no miembros. Las reuniones se pueden organizar tanto en lugares de trabajo como en otros contextos sociales donde resida un grupo prioritario. El propósito de las iniciativas específicas es promover la autoorganización en partes cada vez más grandes de la clase trabajadora.

XXIV. ¿POR QUÉ EL SINDICATO ES SUPERIOR COMO ORGANIZACIÓN DE LUCHA DE CLASES?

El enfoque de un sindicato está en el lugar de trabajo. Aquí reside su gran potencial. Nuestro trabajo diario es la base de la producción de bienes y servicios y literalmente construye nuestra sociedad. A través de la organización sindical, podemos desarrollar el poder de cambiar nuestras condiciones de vida y la dirección en la que debe moverse la sociedad. El trabajador individual puede ser un engranaje en la maquinaria, pero como colectivo podemos detener los engranajes y dictar nuevas condiciones para el desarrollo social. Aquí reside un poder increíble si aprendemos a usarlo juntos.

Las organizaciones políticas no están diseñadas para las luchas en el lugar de trabajo. Básicamente son inútiles para este propósito. Esto se aplica tanto a los “partidos obreros” parlamentarios como a las agrupaciones extraparlamentarias de izquierda. Las organizaciones de izquierda repelen a los empleados que no se identifican como izquierdistas, empleados que no se ven a sí mismos como parte de la izquierda. Estas organizaciones también pueden estar abiertas a jefes y

empleadores y estar dirigidas por personas del establishment político.

¡Presta atención! No te enfades con estas personas, que producen todo y que solo necesitan quedarse quietas para volverse aterradoras.

Honoré Gabriel Riqueti de Mirabeau (1749–1791),
político durante la Revolución Francesa

Dado que las organizaciones políticas no se construyen para las luchas en el lugar de trabajo, están mal equipadas para utilizar los medios de poder que posee la clase trabajadora en su capacidad como productora de bienes y servicios.

XXV. ¿CUÁNDO SURGIÓ “LA IDEA”?

La idea de una organización de clases es fundamental para el sindicalismo. Ha surgido en un gran número de países. La expresión más conocida (entre los ejemplos más antiguos) es la Asociación Internacional de Trabajadores. Esta organización fue fundada en 1864 y se conoció como la Primera Internacional. La primera organización de clase en los Estados Unidos, los Caballeros del Trabajo, se formó en 1869.

Una de las figuras prominentes de la Primera Internacional, Mijail Bakunin, enfatizó la naturaleza abierta de la organización de clase: “La Internacional no pregunta a ningún miembro nuevo si tiene una mentalidad religiosa o atea. No pregunta si pertenece a tal o cual partido político. Simplemente pregunta: ¿Es usted un trabajador?”

La organización de clase une a los trabajadores en lucha en su calidad de productores. Los intereses comunes unen a los trabajadores o al menos tienen un gran potencial para unirlos. Multiplicar a través de la división en facciones políticas no es la idea de la organización de clases.

Un error común es que el sindicalismo revolucionario se inventó en Francia y luego se exportó al resto del mundo. El sindicalismo ha sido creado por trabajadores de todos los continentes. Sin embargo, la CGT francesa se convirtió en una de las organizaciones sindicalistas revolucionarias más conocidas. Cuando se formó la CGT en 1895, se enfatizó la independencia de la organización de clase. La denominada Carta de Amiens (adoptada en 1906) establece que la CGT organiza a los trabajadores “fuera de todas las escuelas políticas”. Los trabajadores deben unirse “sean cuales sean sus opiniones o sus inclinaciones políticas y filosóficas”. La CGT enfatizó que las “organizaciones conjuntas no deben, como agrupaciones sindicales, involucrarse con partidos o sectas”.

Los estatutos básicos para las Locales de SAC no son tan estrictos como los de la Carta de Amiens. Nuestros estatutos no prohíben todo contacto con las partes. Es un asunto a decidir por cada Local, en base a las circunstancias particulares, si la cooperación en ciertos temas por un tiempo limitado es favorable o no. Sin embargo, los estatutos son muy claros en el sentido de que las Locales no pueden exigir a sus miembros que apoyen a un partido.

Uno de los muchos sindicatos hermanos del SAC es la CNT española. Esta organización siempre ha estado influenciada por ideas anarquistas, tanto que la CNT se autodenomina anarcosindicalista. Pero la CNT también enfatiza que es una organización de clase. Los anarquistas en España tienen organizaciones políticas separadas. El requisito para ser miembro de la CNT es ser trabajador y respetar la estructura democrática de la organización.

Otro asunto es que la elección de la etiqueta CNT parece ir en detrimento de su ambición de atraer trabajadores en general. La CNT se describe a sí misma como una organización anarcosindicalista, pero subraya que no es un sindicato anarquista. Los anarquistas a menudo forman los llamados grupos de afinidad: pequeños grupos de amigos o camaradas anarquistas cercanos que tienen aproximadamente los mismos puntos de vista. Esta no es una base para la organización de la clase y esa tampoco es la intención. Por lo tanto, los anarquistas también participan a menudo en sindicatos sindicalistas revolucionarios y otros movimientos populares.

Desafortunadamente, la CNT ha tenido dificultades para estar a la altura de su ambición como organización de clase amplia. Ha convertido ciertas posiciones tácticas en dogmas, lo que ha llevado a una escisión en varias organizaciones: la CNT y los sindicatos anarcosindicalista más pragmáticos CGT y Solidaridad Obrera. El sindicato norteamericano IWW no lleva ni la etiqueta de sindicalista revolucionario ni de anarcosindicalista. Pero el IWW también es una organización de clase y un sindicato hermano de SAC.

XXVI. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR LA DOBLE ESTRUCTURA DE LA SAC?

La naturaleza de la SAC como organización de clases encuentra su expresión en una doble estructura. La organización se apoya en dos bisagras: una industrial y otra geográfica. Por un lado, todas las secciones del lugar de trabajo de la misma industria en un área forman una rama industrial. Varias secciones dentro del mismo grupo empresarial también pueden formar un sindicato dentro de ese grupo. Todas las ramas industriales de una sola industria forman una federación nacional. Por otro lado, una Local reúne a empleados de todas las industrias de la zona. Todas las Locales forman distritos regionales y están unidos a través del SAC.

¿Por qué SAC tiene una estructura doble? Para que un sindicato desafíe a los compradores de fuerza de trabajo, la organización debe coincidir con la forma en que se organiza la producción. La ambición del SAC es igualar el hecho de que la economía está dividida en diferentes industrias, grupos corporativos y lugares de trabajo. La SAC también quiere crear lazos de solidaridad entre los trabajadores de estas divisiones.

La lucha colectiva por acuerdos colectivos establece una base para los salarios y las condiciones laborales. Una base que establece un estándar alto en un lugar de trabajo ayuda a los empleados del resto de la industria a lograr el mismo estándar. Cuando se eleva el estándar en toda una industria, ayuda a los trabajadores de otras industrias a hacer lo mismo.

En consecuencia, el intento de un empleador de recortar los salarios en un lugar de trabajo individual es un ataque a todos los empleados de esa industria y, por extensión, un ataque a toda la clase trabajadora. La competencia con ofertas bajas y el aumento de la explotación provocan una espiral descendente. La solidaridad de clase genera una espiral ascendente.

La siguiente imagen ilustra la doble estructura a nivel local en relación con el lado del empresario. El ejemplo es de la industria de la salud. En la imagen, hay tres secciones (abreviatura sueca: DS) que cooperan a través de una rama industrial (en sueco: syndikat).

Los miembros del frente tienen al sindicato detrás de ellos. La Local (LS) es una plataforma de solidaridad a través de las fronteras industriales. No se ve en la imagen, es que la rama industrial preferiblemente también coopera con otras ramas industriales en la industria de la salud a través de una federación a nivel nacional. Los tres empleadores (AG) pertenecen a una asociación.



La doble estructura de la SAC pretende multiplicar la solidaridad y la fuerza en los lugares de trabajo. El propósito es limitar la explotación y bloquear la competencia de ofertas en partes cada vez más amplias del mercado laboral.

Esta ambición se ve reforzada por el hecho de que los sindicalistas promovemos la cooperación entre sindicatos en los lugares de trabajo y las áreas donde vivimos nuestra vida diaria.

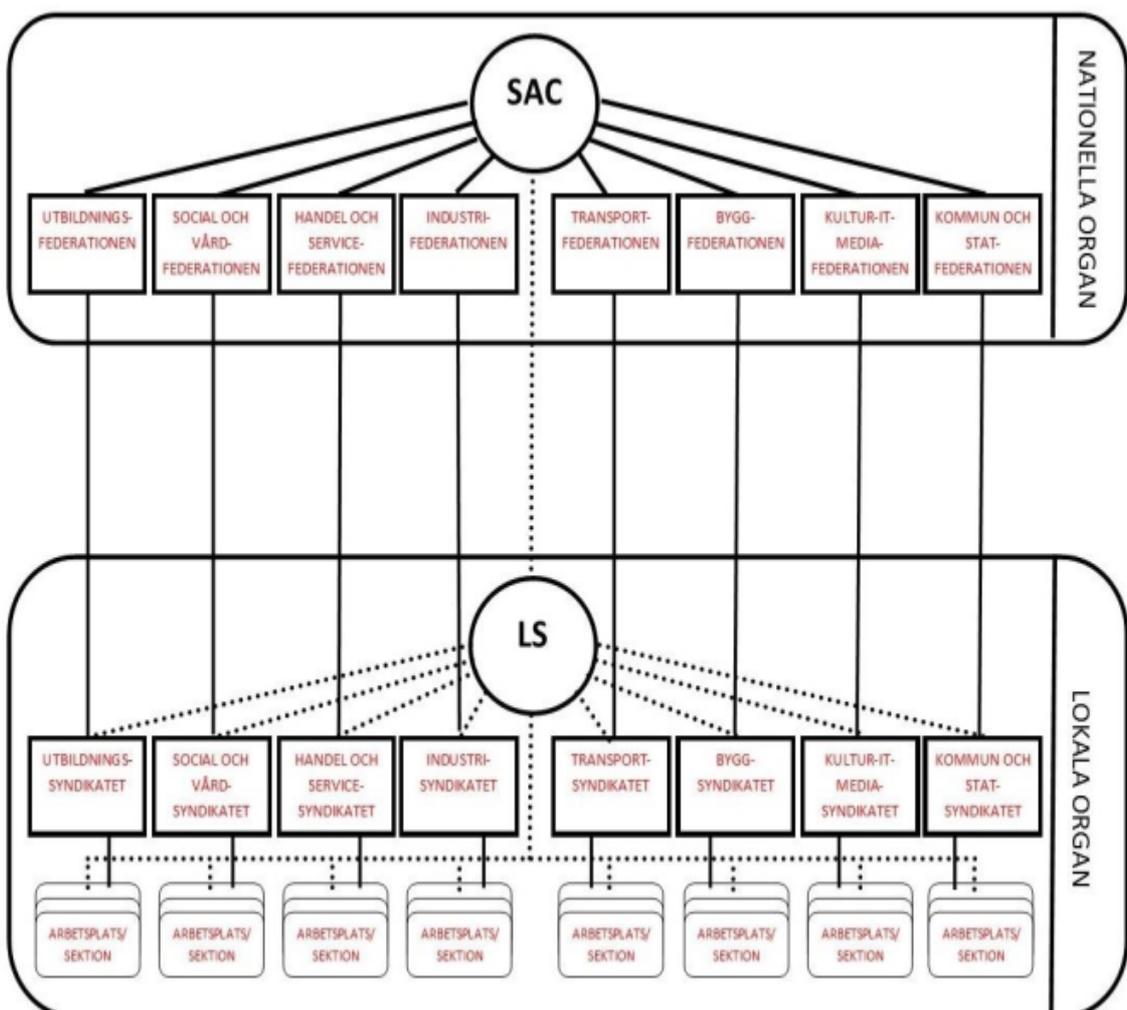
La membresía del SAC ha experimentado una transformación industrial y geográfica. Esto se describe en el programa de la Unión de la SAC, adoptado en 2006.

Hasta la década de 1970, la SAC tenía una fuerte presencia en las federaciones industriales de la construcción, la minería y la silvicultura.

El centro de gravedad de SAC se ha desplazado de las zonas rurales a las ciudades y las nuevas industrias. La membresía también ha pasado de estar compuesta casi exclusivamente por hombres a una proporción creciente de mujeres.

En la actualidad no existen federaciones industriales dentro de la SAC, pero las nuevas secciones y ramas industriales sientan las bases para futuras federaciones.

El plan organizativo actual de la SAC se adoptó en 2009 (con modificaciones en 2015). El plan apunta a construir federaciones a lo largo de las siguientes ocho líneas industriales: educación, salud, comercio y servicios, industria manufacturera, transporte, construcción, cultura / TI / medios y empleados municipales / gubernamentales. La siguiente figura resume las pautas para la organización industrial.



A veces se confunde la doble estructura de la SAC con la combinación socialdemócrata de partido político y sindicato. Esto significa confundir nuestras Locales, distritos y la propia SAC con una organización política en contraposición a una organización sindical (secciones, ramas industriales y federaciones). De hecho, toda la organización es una organización sindical. El propósito de la SAC es participar en la lucha de clases poniendo el énfasis en los lugares de trabajo.

Otro concepto erróneo es considerar las secciones como órganos para la lucha diaria a corto plazo y nuestras Locales como órganos para la visión a largo plazo (democracia económica). De hecho, las secciones se encuentran en la primera línea de ambas tareas. El término sueco para sección es *driftsektion* (en inglés: Sección operativa) porque la visión es que todos los empleados se hagan cargo de la gestión de los lugares de trabajo.

El papel de nuestras Locales es apoyar a las secciones, tanto a corto como a largo plazo. Cuando se forma una rama industrial en una industria específica, la rama cumple este papel en esa industria. La Local coorganizará las ramas industriales, que a su vez coordinarán las secciones.

XXVII. ¿ES LA SAC UNA ORGANIZACIÓN DE IZQUIERDA?

Los intentos históricos de construir organizaciones de clase fuertes se han visto frustrados por batallas entre facciones políticas en el lugar de trabajo. Los sindicatos suecos han visto una interferencia durante un siglo de los partidos socialdemócrata y comunista, así como de organizaciones de izquierda extraparlamentarias. En el continente europeo, los sindicatos también se han visto divididos por conflictos religiosos.

Debido al colapso del “socialismo de Estado” (tanto en Oriente como en Occidente), se han abierto nuevas oportunidades en lo que respecta a la construcción de organizaciones de clase fuertes. Pero después de un siglo de luchas políticas entre facciones, se ha olvidado la idea misma de una organización de clase. Los nuevos intentos de organización de clase deben, por tanto, disipar una serie de malentendidos.

Un error común es ver a todos los sindicatos como proyectos políticos de izquierda. ¿Es SAC una organización de izquierda? La respuesta corta es no. La escala derecha-izquierda es

principalmente una escala parlamentaria, mientras que el sindicato es una organización extraparlamentaria. La condición para convertirse en miembro del SAC no es que se identifique con la izquierda o que tenga un conjunto de opiniones izquierdistas.

El SAC, por supuesto, organiza a los trabajadores que se consideran parte de la izquierda. Por supuesto, hay una izquierda extraparlamentaria. Pero es engañoso describir a la SAC como una organización de izquierda, ya que la SAC también acepta como miembros a los trabajadores que votan por partidos de centro-derecha y no se etiquetan a sí mismos como de izquierda. También es el caso que la SAC excluye a todas las personas de izquierda que sean jefes o empleadores. Tal es la organización central de trabajadores en Suecia. La organización está abierta a todos los trabajadores y es independiente de la izquierda política.

Nuestro sindicato es una fuerza contra la izquierda cuando la izquierda tiene el poder político y actúa como empleador público. También desafiamos a los representantes sindicales vestidos de izquierda que se ponen del lado del empleador. También somos una fuerza contra la derecha y el centro políticos cuando estos campos tienen poder político y actúan como empleadores públicos. El SAC es simplemente un sindicato para todos los trabajadores.

En el conflicto entre trabajo y capital, la SAC organiza el trabajo. Nuestro sindicato no puede colocarse en una escala parlamentaria de derecha a izquierda. La SAC está en la parte inferior de la escala de clase, una escala vertical si se quiere. Nos

organizamos aquí abajo, en la base de la sociedad de clases, contra los gobernantes de arriba.

El establishment político, de derecha a izquierda, suele estar de acuerdo en que la población trabajadora debe ser subyugada bajo la tutela de una clase u otra. Los trabajadores deben someterse a los capitalistas y líderes empresariales o a los burócratas públicos y sus jefes subordinados. Los líderes del Partido Socialdemócrata Sueco suelen describir al movimiento sindical como una “fuerza de izquierda contra la derecha”. Esto refleja una visión de los sindicatos como organismo de apoyo a las aspiraciones de poder de los propios líderes.

Los sindicalistas insisten en la necesidad de construir organizaciones de clase independientes. Estas organizaciones desafían tanto a los empleadores como a los políticos y mejoran las condiciones de vida de todos los trabajadores.

XXVIII. ¿TIENE LA IZQUIERDA UNA PATENTE SOBRE LA DEMOCRACIA ECONÓMICA?

La visión a largo plazo de la SAC es la democracia económica. En la Suecia de hoy, la visión a menudo se asocia con la izquierda política, pero la democracia económica no es algo que la izquierda posea como una patente.

Gran parte de la izquierda política se ha opuesto tradicionalmente a la democracia económica, a saber, los partidos socialdemócratas y comunistas de tipo autoritario. Los líderes de esos partidos se han opuesto a las empresas controladas por los trabajadores. En cambio, han defendido que la economía debería ser controlada por burócratas (bajo el “socialismo de estado”) o por capitalistas (bajo el capitalismo del bienestar) o por burócratas sindicales. Entre las bases del partido, por supuesto, ha habido oposición a la actitud de los líderes.

De vez en cuando, durante la historia del movimiento obrero, la democracia económica ha atraído a amplios sectores de la población. En los Estados Unidos, por ejemplo, la visión ha sido

defendida tanto por socialistas no marxistas como por liberales y conservadores, por ateos fervientes y trabajadores profundamente religiosos. En el siglo XIX, consignas en contra de la esclavitud salarial fueron gritadas por los liberales en el *New York Times* y conservadores del Partido Republicano

En la España actual, por citar otro ejemplo, muchos católicos mantienen viva la visión de la democracia económica a través de la organización sindical y el fenómeno de las cooperativas de productores. Esto se hace con referencia a la fe cristiana. Sin embargo, no hay razón para aislar la democracia económica en un campo religioso o político de izquierda. Los sindicalistas queremos volver a popularizar la visión.

La democracia económica es un proyecto que tiene el potencial de inspirar y movilizar cada vez más a amplias masas. La simple razón es que el proyecto es de interés para toda la clase trabajadora.

La democracia económica significa, nada menos, que los empleados se apoderen del poder que actualmente ostentan los empleadores. Quienes defienden la dictadura en el lugar de trabajo suelen etiquetar la democracia económica como “extremismo” o una “posición extrema”. Pero si uno ve la democracia como perfectamente razonable, entonces la conclusión es, por el contrario, que quienes abogan por la dictadura son los extremistas.

Cuando los sindicalistas demostramos que nos tomamos la democracia en serio, los empleadores y los peces gordos de otros sindicatos no siempre lo aprecian. Un método estándar

para contrarrestar a los sindicalistas que se organizan en el trabajo es afirmar que el SAC ni siquiera es un sindicato, sino una organización de izquierda “política” o “extremista”. Es una táctica comprensible. Hay amplias oportunidades para atraer empleados a un sindicato de lucha libre, pero es difícil reclutar a muchos miembros si se confunde al SAC con un grupo político solo para aquellos que se identifican como de izquierda.

XXIX. ¿CÓMO PERJUDICAN LOS PARTIDOS AL MOVIMIENTO SINDICAL?

Los partidos políticos son perjudiciales para la actividad sindical cuando intentan controlarla. En Suecia, los sindicatos de LO tienen una larga tradición de actuar como organismo de apoyo y máquina electoral del Partido Socialdemócrata, un partido que apoya al Estado. Es devastador permitir que el asunto de los votos y las disputas entre partidos entren en el sindicato. Es igualmente devastador para un sindicato tener vínculos de lealtad con un partido, un estado o un empleador público.

Cuando los líderes del Partido Socialdemócrata hablan de apoyar a “los sindicatos”, esto significa cooperar con las burocracias sindicales que trabajan contra las bases sindicales, en lugar de apoyar a las bases que construyen el movimiento.

Cuando los partidos de la izquierda socialdemócratas hablan de “radicalizar” los sindicatos de LO, a menudo significa que personas con opiniones radicales sean nombradas para las juntas sindicales locales, en lugar de construir un movimiento

desde el puesto de trabajo. Esto no solo es inútil, sino que es perjudicial. Si el colectivo de empleados elige a una supuesta “oposición” de “innovadores sindicales” como representantes, que luego utilizan al sindicato para promocionar el voto y hacer propaganda del partido, entonces el colectivo puede perder toda su motivación.



2018. Asistentes al 32 Congreso de SAC. Musikhuset de Gävle

XXX. ¿PUEDEN LOS PROMOTORES DE PARTIDOS SER MIEMBROS DEL SAC?

Las organizaciones políticas hacen mejor en no interferir en la organización sindical. Todos los trabajadores que se identifican con la izquierda o la socialdemocracia son, por supuesto, bienvenidos a unirse al SAC, siempre que distingan entre organización sindical y organización política. Los estatutos de todas las Locales de la SAC enfatizan esto:

Como el movimiento sindicalista como tal se niega a participar en actividades de partidos políticos, la Local como organización se mantiene al margen de todos los partidos políticos. Por otro lado, la Local no tiene derecho a impedir o prohibir que un afiliado apoye o participe en actividades de partidos políticos fuera del marco de la Local, salvo que sea de tal naturaleza que sea contrario a los intereses de los trabajadores, o sea incompatible con las tareas de la Local.

Nuestro sindicato quiere ser lo más inclusivo posible. Pero no podemos aceptar que un miembro use nuestras locales o los lugares de trabajo como un escenario para la política si el

miembro daña nuestro sindicato o la unidad de la fuerza laboral en relación con los empleadores. Esto, por supuesto, se aplica a la política en general, de izquierda a derecha, que dañe la organización sindical. Un ejemplo de la derecha es cuando miembros del partido sueco Sverigedemokraterna (Demócratas de Suecia) acosan a los musulmanes en el trabajo, debido a lo cual no pueden ser miembros de nuestro sindicato.

XXXI. ¿CUÁNDO ES PROBLEMÁTICA LA POLÍTICA EXTRAPARLAMENTARIA?

El sindicato es una organización de y para los trabajadores, a diferencia de una política que se impone a los trabajadores desde fuera o que divide al colectivo desde dentro. Quizás sea obvio que la política de partidos es dañina en el lugar de trabajo. Pero es importante comprender que la política extraparlamentaria también es problemática.

La organización sindical crece desde abajo, entre nosotros que trabajamos dentro de los lugares de trabajo. Los partidos, así como muchos grupos políticos extraparlamentarios, se acercan a los lugares de trabajo desde arriba o desde fuera, con programas de políticas establecidos. Su objetivo principal es que los trabajadores creen, piensen y voten “de la manera correcta”. Las propias evaluaciones, necesidades y competencias de los trabajadores pasan a un segundo plano. Este tipo de política es arrogante y destructiva. En resumen, la política es rígida.

Cuando se impone una línea política a un sindicato, el peor resultado es una fuerza laboral dividida y resignada. No importa

si la política es impuesta por “partidos laborales”, partidos de centro derecha, grupos de izquierda extraparlamentarios u otras corrientes políticas. Otra variante de la política esclerotizada es cuando los miembros de un sindicato impulsan sus asuntos particulares, independientemente de si une o divide a los empleados. Esta forma de hacer política también es destructiva.

El sindicalismo enfatiza que las demandas y los métodos sindicales deben ser moldeados por los propios empleados de acuerdo con la forma en que perciben sus intereses comunes y evalúan sus tácticas. Los sindicalistas discuten estos intereses comunes con sus colegas. Lo importante es el proceso para llegar a una línea de acción colectiva, no unos programas de opinión preestablecidos. O nos reunimos en torno a demandas sindicales concretas o no llegamos a ninguna parte.

Obviamente, los sindicalistas agitan. Esto significa que intentamos influir en los valores y puntos de vista en el lugar de trabajo. Discutimos y discutimos para impulsar actitudes generales en la dirección que consideramos deseable. Pero todos deben estar preparados para reconciliar puntos de vista diferentes. Todos deben respetar las decisiones de la mayoría democrática tomadas por el colectivo en cuestión.

El punto de partida en un lugar de trabajo puede ser una variedad de necesidades, deseos y opiniones. Cuando estos convergen en la acción colectiva, eso es lo que significa organizarse, independientemente de las diferencias políticas y religiosas. Esa es la lucha de clases independiente.

XXXII. ¿CÓMO SE RELACIONA EL SINDICALISMO CON LA POLÍTICA PARLAMENTARIA?

La SAC es una organización extraparlamentaria. Esto significa que SAC no interfiere en la forma en que los miembros votan en las elecciones parlamentarias. La postura extraparlamentaria debe distinguirse de una estrategia antiparlamentaria. Esto último significa disuadir a la gente de participar en las elecciones. El SAC no defiende ni desaconseja la votación.

La SAC es una organización extraparlamentaria, pero no indiferente a la política parlamentaria. La política afecta a todos los trabajadores, por lo que también deberíamos influir en la política a través de la organización sindical.

Los parlamentos pueden describirse como una gran mesa de negociaciones, donde la política está determinada por los medios de poder extraparlamentarios de la clase propietaria del capital. La clase capitalista ejerce un gran poder de negociación arraigado en la propiedad, las inversiones y los préstamos. Toda la sociedad depende de sus inversiones. Por lo tanto, los capitalistas pueden dictar en gran medida las condiciones económicas, sociales y políticas para iniciar y expandir la

producción. También pueden decidir cerrar o reubicar la producción si no se cumplen sus expectativas de ganancias.

La clase que posee y controla la economía también tiene una influencia dominante sobre el estado. El educador y liberal clásico John Dewey (1859–1952) lo expresó de esta manera: “la política es la sombra proyectada sobre la sociedad por las grandes empresas”. Por supuesto, no todos los gobiernos son idénticos, pero el marco para la formulación de políticas lo dictan en última instancia los capitalistas. Por tanto, la mejor forma de que la población influya en la política es desafiar al capital directamente donde se forma, es decir, en los lugares de trabajo. Dentro de las corporaciones y el sector público, los empleados pueden construir una contrafuerza popular.

XXXIII. ¿CÓMO PUEDE LA CLASE TRABAJADORA INFLUIR EN EL PODER POLÍTICO?

Una fuerte presión desde los puestos de trabajo puede cambiar la política en beneficio de la clase trabajadora. Esto ha ocurrido muchas veces a lo largo de la historia. El movimiento sindical es un factor decisivo detrás del desarrollo de estados tiránicos hacia estados liberales y parlamentarios, caracterizados por el imperio de la ley, y más tarde también hacia estados de bienestar.

En un panfleto de 1939, el sindicalista Anders Ek describe las reformas de bienestar como las “primas de seguro” de los capitalistas contra el socialismo, como una respuesta a los trabajadores rebeldes (puede leer sobre el término socialismo en la Parte 4 del libro). La dinámica simple es que debido a la amenaza de la clase trabajadora, las clases dominantes han cedido una pequeña parte de su poder y riqueza, para no perderlo todo.

Los costos que el capitalismo paga en forma de impuestos al estado, debido a las reformas, son simplemente 'primas de seguro' contra el socialismo.

Anders Ek (1891–1964), sindicalista y autor

Los derechos legales de los que disfrutamos en el mercado laboral actual son el resultado de batallas colectivas que se ganaron primero en los lugares de trabajo y luego dejaron su huella en la legislación. Esto incluye, por ejemplo, la semana laboral de 40 horas, la protección del empleo, las vacaciones pagadas o el derecho a organizarse en sindicatos y negociar colectivamente. La fuerza colectiva en los lugares de trabajo es también la garantía de que se respetan nuestros derechos.

Cuando nuestra fuerza se ve socavada, los empleadores avanzan en sus posiciones y dan forma a la legislación en contra de los intereses de la clase trabajadora.

La lucha entre el trabajo y el capital impregna los organismos estatales y los organismos reguladores supranacionales. Los conflictos dentro del establishment político a veces abren nuevas oportunidades para la influencia sindical.

Un ejemplo son las reformas de la legislación laboral de la década de 1970 en Suecia.

En ese momento, el Partido Socialdemócrata intentó utilizar la legislación como arma contra los sindicatos independientes fuera de LO, TCO y Saco, es decir, contra la SAC entre

otros. Según una de las propuestas para un nuevo acto de co-determinación, el derecho de negociación estaría significativamente limitado para el SAC. En ese momento, dos partidos (Folkpartiet y Centerpartiet) se opusieron a la propuesta, debido a los importantes esfuerzos de la lucha de la SAC.

Las leyes y el gobierno pueden ser considerados (...) como una conspiración de los ricos para oprimir a los pobres y preservar para ellos mismos la desigualdad de los bienes que de otra manera serían conquistados pronto por los ataques de los pobres

Adam Smith (1723–1790), filósofo y economista

El propósito general de la organización sindical es cambiar las relaciones de poder entre el trabajo y el capital a favor del trabajo. Esto tiene un efecto democratizador en los lugares de trabajo, en el sistema político y en el orden social en su conjunto.

Sin embargo, el sindicalismo revolucionario enfatiza que el aparato estatal es principalmente un instrumento para los capitalistas, no para los trabajadores. También es un instrumento para políticos y burócratas de alto nivel, no una herramienta del pueblo. Mientras el poder en la sociedad se concentre en la cima del mundo empresarial, los organismos estatales y supranacionales, el poder de las amplias masas populares estará severamente limitado.

En nuestros lugares de trabajo, el estado actúa básicamente como protector de los empresarios. El estado garantiza el control capitalista sobre las empresas, en última instancia a través del monopolio de la violencia. En el sector público, el estado, por supuesto, también mantiene el control de los patrones sobre los empleados. En resumen, es un estado de clase que promulga leyes de clase. Los tribunales funcionan como tribunales de clase cuando mantienen la posición superior de los empleadores. Por eso todos deberíamos organizarnos en sindicatos para una democratización completa y una sociedad igualitaria.

XXXIV. ¿POR QUÉ SE NECESITA LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL?

Los trabajadores de todos los países tienen intereses comunes contra los capitalistas, sus aparatos estatales y organismos supranacionales. La explotación y la competencia sin ofertas en el mercado laboral es un fenómeno global. Los salarios y las condiciones laborales deficientes en un país socavan las condiciones en otros países. Por lo tanto, los trabajadores deben trabajar juntos a través de las fronteras nacionales para defender y promover sus posiciones. La necesidad real de cooperación varía mucho entre diferentes industrias, pero la necesidad se intensifica e incluye cada vez más industrias a medida que la economía atraviesa procesos de globalización.

A nivel central, muchos sindicatos mantienen contactos amistosos a través de las fronteras nacionales. También lo hace el SAC. Pero la coordinación internacional de la lucha en los lugares de trabajo a menudo está poco desarrollada. Aquí solo mencionaremos tres caminos diferentes que merecen ser explorados. Una es organizarse dentro de grupos corporativos transnacionales, es decir, construir alguna forma de sindicatos o redes internacionales dentro de un grupo empresarial. Otra vía

es la organización industrial que engloba empresas de los países nórdicos, Europa y otros continentes.

Una tercera vía es organizarse a lo largo de cadenas de producción internacionales. Esto significa organización entre industrias desde las fuentes de materias primas hasta el producto final y las ventas. La vía más relevante varía entre las diferentes partes de la economía. Cada categoría de empleados debe examinar y probar lo que es factible en función de su situación.

XXXV. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ORGANIZACIONES DE LUCHA ECONÓMICA?

Los sindicalistas siempre han descrito al movimiento sindical como un movimiento económico y al sindicato como una organización de lucha económica. Es una organización económica en el sentido de que su base se encuentra en el punto de producción y que los miembros utilizan su poder como productores. Un documento clásico para el sindicalismo es la llamada *Declaración de Londres*, adoptada en 1913 por sindicatos de quince países. El documento comenta sobre las organizaciones de lucha económica de la siguiente manera:

El congreso concluye que estas organizaciones solo pueden tener éxito en su lucha cuando dejen de estar divididas por ideologías políticas y religiosas, y declaren que la lucha es una lucha económica, lo que significa que sus objetivos no pueden alcanzarse cediendo su lucha a un gobierno, sino solo a través del uso de la acción directa por parte de los trabajadores, confiando en la fuerza de sus organizaciones económicas.

Al ser una organización económica, la SAC contrasta fuertemente con las actividades políticas dirigidas por los estados y partidos y también por muchas organizaciones extraparlamentarias (asociaciones anarquistas, asociaciones marxistas, asociaciones autónomas de izquierda, etc.). La base de la organización económica se encuentra, como se dijo, en el punto de producción. La SAC da la bienvenida a todos los empleados como miembros, aunque no todos tienen las mismas opiniones o puntos de vista. La SAC está construyendo una comunidad sindical, no un club político o una iglesia.

El SAC se diferencia de los partidos en que el objetivo no es tomar el poder político en el aparato estatal. Su visión a largo plazo es que todos los trabajadores tomen el poder económico en los lugares de trabajo.

XXXVI. ¿ES SAC UNA ORGANIZACIÓN “APOLÍTICA”?

Hay dos etiquetas que crean serios malentendidos cuando se imponen a los sindicatos sindicalistas, una etiqueta antigua y una más nueva. La antigua etiqueta es la palabra “apolítico”. La más nueva es la palabra “política”. Para aclarar el asunto, se requiere mayor claridad al presentar el SAC.

El SAC es un sindicato independiente. En los textos sindicalistas más antiguos, el sindicato a veces se describe como una organización “apolítica” o “apartidaria”. Esto significa que el sindicato es independiente en relación con el estado y los partidos y otras organizaciones políticas. El punto es también que la condición para convertirse en miembro de un sindicato no es que usted vote por un determinado campo político o se adhiera a un paquete de opiniones. En resumen: es una organización de lucha económica.

Sin embargo, la etiqueta misma de “apolítico” debe considerarse obsoleta. A menudo se percibe que la etiqueta sugiere que los sindicatos transformadores no están

comprometidos con el cambio social. Teniendo esto en cuenta, es mejor describir al SAC como un sindicato independiente.

El SAC es un sindicato visionario y orientado a la comunidad. El propósito es construir una contrafuerza popular en relación tanto con el mundo empresarial como con el estado. Pero hay una diferencia crucial entre el SAC y la mayoría de las organizaciones políticas. SAC es un sindicato orientado a la comunidad, pero no una plataforma para cualquier tema que sea apreciado por este o aquel grupo de miembros. Los temas que perseguimos se seleccionan cuidadosamente. Los problemas deben beneficiar la organización obrera en los lugares de trabajo (o al menos no deben contrarrestar dicha organización).

Los sindicalistas se ocupan tanto de cuestiones fundamentales de los sindicatos (salarios y condiciones laborales) como de otras cuestiones sociales. Algunas cuestiones sociales clásicas que han perseguido los sindicalistas suecos son el derecho a la anticoncepción, el antimilitarismo y la lucha contra el llamado AK Labor (una medida del mercado laboral del gobierno, en sueco: AK-arbete). Ejemplos contemporáneos son la defensa del seguro de desempleo, el bienestar general y el derecho de huelga.

En SAC, nuestra autodeterminación local es el punto de partida tanto para los temas centrales del sindicato como para otros temas sociales. ¿Cómo seleccionar los problemas sociales que benefician la organización del lugar de trabajo? Una estrella guía es construir desde abajo, que la base elija los temas y que tanto las demandas planteadas como los métodos utilizados

estén anclados a los lugares de trabajo. Si resulta factible organizar a la fuerza laboral en torno a un determinado problema social en un lugar de trabajo, entonces el problema puede plantearse a nivel de la rama industrial y local y probarse en más lugares de trabajo. A partir de entonces, puede ser apropiado tratar el tema en todas las industrias y distritos e incluso en la SAC en su conjunto.

La organización del lugar de trabajo puede complementarse con manifestaciones en las calles y otras acciones de apoyo. Si la lucha de clases se lleva a cabo en ámbitos distintos a los lugares de trabajo (barrios, centros urbanos, aldeas, etc.), es importante que esta lucha también se construya localmente y beneficie la organización del lugar de trabajo o al menos no la contrarreste.

Si la elección de los temas sociales comenzara en el otro extremo, en el nivel central de la SAC, existe el riesgo de que se convierta en una política desde arriba que divida a los miembros. Así, se abriría la puerta precisamente al tipo de politización del movimiento sindical al que se opone el sindicalismo. Sería imitar el control del Partido Socialdemócrata sobre los sindicatos de LO.

La tarea de los representantes sindicales es apoyar la línea seguida por la base de miembros, no adivinar qué línea desean ver los miembros. Los sindicalistas estamos orgullosos de la autodeterminación local en nuestro sindicato. Es una plataforma para la lucha de clases con los pies en la tierra.

XXXVII. ¿ES LA SAC UNA ORGANIZACIÓN “POLÍTICA”?

Hoy en día, las organizaciones sindicalistas rara vez se denominan organizaciones “apolíticas”. En cambio, sucede que son etiquetadas como organizaciones “políticas”. Esto también crea malentendidos.

El SAC es un sindicato políticamente independiente. El objetivo es unir a los trabajadores como clase, no unir a la izquierda política (ni a la derecha ni al centro). Las unidades locales de SAC persiguen los intereses comunes de los trabajadores, comenzando desde el punto de producción. Los representantes sindicales dentro de LO suelen seguir la línea del partido de los socialdemócratas, independientemente de si la línea del partido es apoyada por los trabajadores o no. Los representantes de TCO también suelen ser leales a la línea del partido. La SAC no persigue ninguna línea que no esté arraigada con las bases en los lugares de trabajo.

Una forma común de causar malentendidos sobre el propósito de la organización de clase es describir al SAC como una organización “política”. Los trabajadores pueden apoyar a

partidos y grupos políticos rivales. La tarea de la SAC es unir a los trabajadores independientemente de dichos grupos. Esto es también exactamente lo que los sindicalistas logran hacer cuando construimos un colectivo fuerte de afiliados.

Las luchas laborales de SAC incluyen temas sociales cuidadosamente elegidos. La SAC tiene una visión a largo plazo de la democracia en los lugares de trabajo y una sociedad igualitaria. Sin embargo, no hay razón para etiquetar esto como la “política” de la SAC cuando se puede hablar de luchas laborales, temas sociales y una visión de largo plazo. La SAC quiere perseguir plenamente los intereses comunes de los trabajadores, para llevar la lucha laboral a su punto máximo. Esto es, en resumen, sindicalismo transformador o revolucionario.

Ciertamente es cierto que a nadie le pertenece la palabra “política”. Puede optar por definir la palabra de tal manera que “todo es política”. Entonces se puede decir que la SAC y todas las demás organizaciones son organizaciones “políticas”. Pero también existe el riesgo de oscurecer la idea de organización de clase. Si SAC se presenta como una organización “política”, entonces nuestro sindicato se confunde fácilmente con un partido o una facción política entre otras facciones. El sindicato se describe adecuadamente como políticamente independiente.

El feminismo ha popularizado la expresión “lo personal es político”. La expresión apunta a una observación importante: que el ámbito privado y el trabajo reproductivo no remunerado es un tema de preocupación general en nuestra sociedad. Es un

campo de lucha contra las jerarquías sociales. Como sindicato feminista, SAC está de acuerdo con la observación y da la bienvenida a tal lucha por la igualdad, sobre todo en lo que respecta al trabajo reproductivo.

Una forma sinónima de hablar del asunto podría ser decir que lo personal es un tema social de interés general. En cualquier caso, existe una conexión entre el trabajo reproductivo y el mercado laboral (entre reproducción y producción). Una mayor igualdad en el trabajo reproductivo también promueve las condiciones de las mujeres como empleadas. También facilita la participación de las mujeres en la organización sindical. SAC conduce la lucha feminista a través de la organización sindical.

Si bien los términos lucha laboral y lucha sindical son bastante inequívocos, la palabra “política” se puede interpretar de diversas formas diferentes y contradictorias. Si las luchas laborales de la SAC se presentan como “política”, entonces la palabra necesita una definición clara, de lo contrario la idea y el propósito del sindicalismo corren el riesgo de ser malinterpretados. La alternativa simple es, en definitiva, hablar de lucha laboral. Una palabra para las luchas de los trabajadores en un sentido más amplio es simplemente lucha de clases. Los sindicalistas llevan a cabo la organización desde abajo en lugar de la política desde arriba.

XXXVIII. ¿ES EL SAC UN CLUB ANARQUISTA O MARXISTA?

Un error recurrente es que el sindicalismo fue inventado por algún profeta o por una camarilla de predicadores socialistas (anarquistas, marxistas o alguna otra escuela de pensamiento). De hecho, el sindicalismo ha surgido de la clase trabajadora en una variedad de países.

Varios intentos se han hecho para trazar el “padre fundador” del sindicalismo a una de las figuras prominentes del siglo XIX. Algunos de los candidatos, generalmente propuestos, son los anarquistas Michail Bakunin y Fernand Pelloutier y, a veces, incluso Karl Marx. La búsqueda de un “padre fundador” se basa en el prejuicio de que la clase trabajadora no puede pensar por sí misma ni crear algo de forma independiente.

Los supuestos “padres fundadores” eran, de hecho, hábiles samplers (“selectores, muestreadores” para tomar prestado un término inglés moderno). Se mezclaron con los trabajadores e imprimieron sus formas organizativas e ideas. Estos muestreadores también agregaron nuevos análisis y propuestas, pero el sindicalismo nunca ha sido leal a un solo autor o

agitador. Elegimos y escogemos. No adoramos a las autoridades.

Francia ha sido a menudo señalada como la “cuna” del sindicalismo. La atención se centra en el sindicato francés CGT, que se formó en 1895. En ocasiones, también se ha afirmado que el filósofo francés Georges Sorel, un poco extraño, es el “padre” del sindicalismo. En cualquier caso, en la década de 1870 ya existía en España un movimiento sindicalista de pleno derecho. Los predecesores existieron en la década de 1830 en Inglaterra y en los Estados Unidos en la década de 1840. Cuando se formó la CGT francesa, se inspiró en el sindicalismo británico y viceversa.

El sindicalismo simplemente ha surgido de la clase trabajadora a nivel internacional, ya que nuestra clase es internacional. Las influencias a través de las fronteras nacionales son significativas, pero no se encuentra por ninguna parte un solo “lugar de nacimiento” o “padre fundador”.

Otro problema de señalar a los “padres fundadores” es que se ignora a las mujeres pioneras del movimiento obrero. Incluso antes de que Bakunin y Marx aparecieran en el centro de atención, las mujeres de la clase trabajadora se agitaron contra la esclavitud asalariada y defendieron la democracia económica. Un ejemplo son las mujeres en la industria textil estadounidense en la década de 1840. Estas se conocieron como The Mill Girls of Lowell (Las chicas de las fábricas-molinos de Lowell). Vieron la democracia económica como una continuación de la Revolución Americana y la idea de una república de personas libres e iguales.

Cuando él vende su producto, conserva su persona. Pero cuando tú vendes tu trabajo, te vendes a ti misma, perdiendo los derechos de las personas libres y convirtiéndote en vasalla de gigantescos establecimientos de una aristocracia adinerada que amenaza con aniquilar a cualquiera que cuestione su derecho a esclavizar y oprimir.

Aquellos que trabajan en las fábricas-molinos deben ser dueños de ellas, no tener el estatus de máquinas gobernadas por déspotas privados que están afianzando los principios monárquicos en suelo democrático mientras echan hacia abajo la libertad y los derechos, la civilización, la salud, la moral y la intelectualidad en un nuevo feudalismo comercial.

La esclavitud salarial según The Mill Girls de Lowell, Massachusetts. Pioneras en el movimiento sindical estadounidense en la década de 1840.

El sindicalismo siempre ha sido un movimiento popular curioso. Es un movimiento proletario e intelectual. Extraemos influencias de, por ejemplo, el liberalismo clásico, el socialismo gremial, el anarquismo, el marxismo, la investigación contemporánea y los nuevos movimientos sociales. No permitimos que las anteojeras políticas limiten nuestra producción de conocimiento. El sindicalismo es todavía un amplio movimiento popular, no un club exclusivo para discípulos marxistas o anarquistas.

XXXIX. EN RESUMEN, ¿QUÉ DISTINGUE A LA SAC DE LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS?

Las diferencias cruciales entre la SAC y la mayoría de las organizaciones políticas son las siguientes: SAC es una organización de interés para vendedores de fuerza de trabajo. Todos los empleados excepto los jefes son bienvenidos. La condición para convertirse en miembro de un sindicato no es que se trague un paquete de opiniones políticas. Tampoco se espera que vote de una manera particular en las elecciones parlamentarias. Nos organizamos sobre la base de nuestra posición en la producción. La SAC también da la bienvenida a aquellos sectores de la clase trabajadora que no son asalariados.

Cuando la lucha laboral a través de los sindicatos alcanza su punto máximo, se abre la puerta a la democracia en el lugar de trabajo y a sociedades igualitarias. Esa es la visión a largo plazo del sindicalismo. La realización de la visión requiere una amplia solidaridad de clase a través de las fronteras nacionales.

Cada miembro del SAC no tiene que ser un partidario convencido de la visión sindicalista, pero debe haber leído la

Declaración de principios de SAC y respetar lo que es la visión del sindicato. El requisito para ser miembro es seguir las decisiones democráticas del sindicato, actuar en solidaridad en el trabajo y respetar la independencia del sindicato de todas las organizaciones religiosas y políticas.

El sindicato es superior como organización de lucha de clases, pero no es una solución universal para todos los problemas sociales. Por supuesto, hay una serie de cuestiones que el sindicato no debería o ni siquiera puede abordar. Los miembros de la SAC son libres de tratar estos temas a través de otras ramas del movimiento laboral o de otros movimientos sociales (asociaciones de inquilinos, asociaciones de consumidores, asociaciones de barrios, etc.).

PARTE III

RECLUTAR Y ACTIVAR MIEMBROS

XL. ¿QUÉ ES LA AGITACIÓN?

Un sindicato en el lugar de trabajo no se construye por sí solo. Está construido por miembros que agitan. Actuamos para reclutar miembros, fortalecer la cohesión entre los empleados y poner en movimiento la fuerza laboral. Agitar significa que intentamos influir en los valores y puntos de vista en el lugar de trabajo. Discutimos y hablamos para impulsar las actitudes generales en la dirección que consideramos deseable.

Agitar no significa pararse en una mesa de café y dar un discurso fogoso. La agitación se trata principalmente de hablar con los compañeros sobre problemas actuales que preocupan a todos en el lugar de trabajo. Como es bien sabido, la mitad de la conversación se trata de escuchar. Consulte el Apéndice 1 del libro (el plan para un grupo de estudio) sobre cómo iniciar conversaciones prospectivas en lugar de simplemente quejarse y llamar a los representantes sindicales para resolver problemas.

Puede preguntar a sus colegas si pertenecen a un sindicato y mencionar su afiliación al SAC. Si muestran interés, dé sus mejores argumentos para iniciar una Sección sindicalista. Reúna a aquellos que quieran construir una sección para una reunión

en el trabajo o fuera del horario laboral. Pide a otros miembros de tu Local que te echen una mano.

Un sindicalista es ante todo un buen compañero de trabajo. Si demuestra su compromiso con los intereses comunes, puede reclutar colegas y crear una sección sólida con ellos. Vale la pena repetirlo: el primer paso en la organización no tiene por qué ser la creación de una Sección. Por supuesto, los colegas pueden plantear problemas juntos de otras formas.

Sin embargo, tan pronto como surja una buena oportunidad, se recomienda iniciar una Sección. Entonces es importante construir la Sección y al mismo tiempo fortalecer la cohesión entre los empleados independientemente de la afiliación sindical. Un consejo general es estar abierto a la cooperación con otros sindicatos, pero claro sobre las condiciones: que los sindicatos sean dirigidos por el personal en el taller.

Los temas sindicales concretos son siempre más importantes que la promoción de la Sección. Pero una Sección puede perfilarse y atraer a más miembros cuando se ocupa de los problemas. Una Sección receptiva reconcilia una variedad de voluntades entre los empleados en una línea coherente. Esto se convertirá en un mensaje popular que puede movilizar a la fuerza laboral para una acción conjunta.

XLI. ¿POR QUÉ RECLUTAR Y ACTIVAR?

Un sindicato con una membresía creciente tiene futuro. Un sindicato que se encoge no lo tiene a largo plazo. El conocimiento y el compromiso no remunerado de los afiliados son los recursos más importantes de un sindicato. Por lo tanto, la contratación debe ir de la mano con la educación y la activación de más miembros. Una sección que funciona bien tiene reuniones introductorias para nuevos miembros y ofrece cursos adicionales.

La sección también se beneficia de llevar a cabo lo que los sindicalistas llaman el segundo reclutamiento o reclutamiento interno. Se trata de informar continuamente a los miembros sobre los cursos y conferencias sindicales y alentar a los demás miembros a postularse para puestos electos. Un sindicato feminista prioriza a las mujeres en la afiliación para lograr el equilibrio de género. La parte 1 del libro también abordó la importancia de las mujeres líderes para inspirar a más mujeres a involucrarse en el trabajo sindical (ver cuestión nº 18).

La responsabilidad del reclutamiento interno puede recaer en un comité de nominaciones u otros representantes electos. La experiencia muestra que los contactos personales y los consejos son más importantes que los correos y los anuncios en la revista para los miembros. La educación sindical y el reclutamiento interno alientan a más miembros a hacer uso de su membresía y permanecer en el sindicato. Sin embargo, es inevitable una cierta salida de miembros. El reclutamiento hacia el exterior es necesario para que la afluencia de miembros sea mayor que la salida.

XLII. ¿POR QUÉ RECLUTAR MIEMBROS “PASIVOS”?

En la sección, todos los miembros son importantes, desde los más activos hasta los menos activos. Los llamados miembros pasivos han optado por participar activamente en cuestiones distintas de las sindicales. Los miembros pasivos son un activo, no una carga. Los miembros activos pueden ver a los pasivos como una carga si la sección tiene un enfoque sesgado en el servicio al afiliado. Las secciones deben priorizar la organización y la acción colectiva sobre el servicio individual. Consulte la Parte 1 del libro sobre la trampa del servicio al afiliado (cuestión 14).

En la Sección, se puede esperar que la proporción de miembros activos tenga sus altibajos. Es menos probable una proporción constantemente alta. Los miembros pasivos pueden convertirse en miembros activos. En cualquier caso, contribuyen a la actividad sindical a través de su cuota de afiliación.

El dinero es el recurso más importante de las secciones junto al conocimiento y el compromiso no remunerado de los miembros. El trabajo no remunerado también cuesta dinero:

alquiler de habitaciones, gastos de viaje, revistas del lugar de trabajo, compensación por la pérdida de ingresos al asistir a cursos sindicales, etc. La sección también puede beneficiarse de pagar a los organizadores para que realicen proyectos específicos. Si una sección no está interesada en fortalecer sus recursos financieros, es probable que el nivel de ambición sea innecesariamente bajo.

Cuanto más miembros tenga la sección (tanto activos como pasivos), mejor. Una gran cantidad de miembros facilita la comunicación con toda la fuerza laboral a través del material de información externa de la sección y la información interna de los miembros. Cuanto mejor sea la comunicación, mayores serán las posibilidades de formar y movilizar al personal.

XLIII. ¿QUÉ TIPO DE AFILIACIÓN TIENE ÉXITO?

El mejor reclutamiento es la actividad sindical y la conversación personal en el trabajo. Los ejemplos concretos de sindicalistas que transforman los lugares de trabajo harán que las personas se tomen en serio nuestra ambición de cambiar la sociedad. Sin embargo, la experiencia muestra que una acción sindical exitosa no es suficiente para que un sindicato crezca. Por el contrario, el sindicato puede encogerse ganando conflictos laborales y negociaciones. Por lo tanto, la membresía del SAC debe “venderse”. Esto se lleva a cabo de la mejor manera cuando los miembros del sindicato salen de la zona de confort y hablan por su sindicato entre colegas.

El material escrito también es importante en la contratación y en las reuniones abiertas para los colegas interesados. El lenguaje y la jerga son cruciales. ¡Asegúrese de utilizar un lenguaje cotidiano e inclusivo en todo el material escrito! Deje conceptos anticuados y cargados en el museo del sindicalismo, pero resalte las ideas en sí mismas en un lenguaje actualizado. Evite todas las expresiones extrañas si no hay tiempo ni espacio para explicarlas.

Las experiencias de los sindicatos en Suecia y muchos otros países muestran que la conversación personal es absolutamente crucial para una afiliación exitosa. La agitación entre cuatro ojos es la clave. Obtenga ayuda de otros miembros de su Local de SAC para formular respuestas a las preguntas más frecuentes de sus colegas.

XLIV. ¿QUÉ FALSEDADES SE DIFUNDEN A MENUDO SOBRE SAC?

Puede contar con que representantes de los empleadores y otros sindicatos difundan imágenes incorrectas de SAC. Probablemente escuche que las secciones sindicalistas no tienen derecho a la negociación colectiva. Esta guerra de palabras es parte del proceso organizativo. ¡Relájate! Las simples falsedades muestran que el remitente carece de argumentos. Simplemente repita: consulte la sección 10 de la *Ley de codeterminación sueca* (Medbestämmandelagen, MBL).

Si hay un sindicato que ha afiliado a la mayoría del personal, sus burócratas pueden afirmar que representan la “unidad”, mientras que el SAC es un “divisor”. La respuesta sindicalista es promover, de palabra y de hecho, una comunidad transindical que incluya cada vez a más empleados.

Probablemente escuche que el SAC ni siquiera es un sindicato, sino una organización de “política de izquierda”. Repito: somos un sindicato para todos los empleados, no un grupo político solo

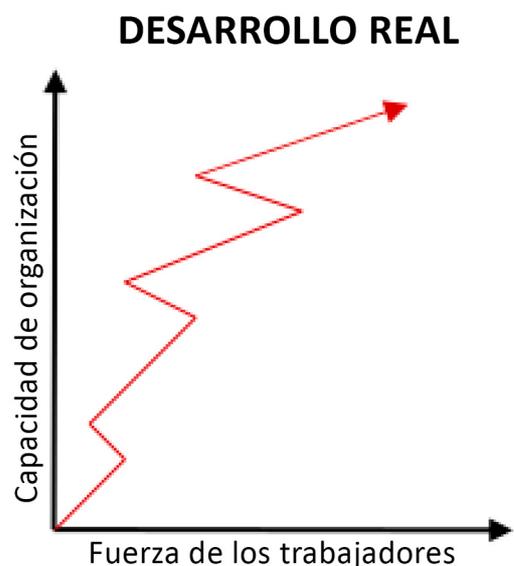
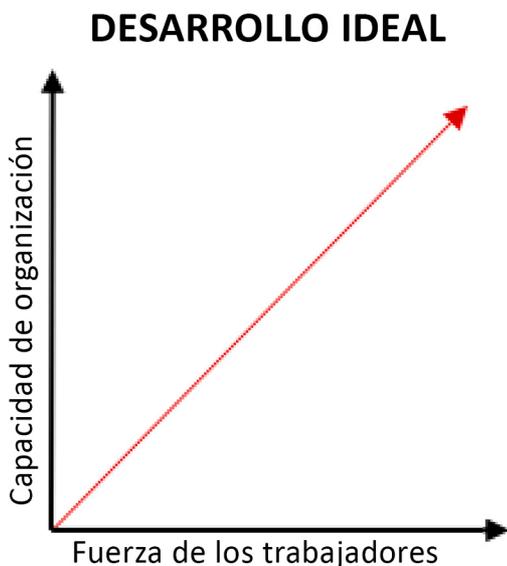
para izquierdistas. Excluimos a los jefes de la membresía, incluidos los jefes de izquierda.

Es posible que escuche que los sindicalistas son “extremistas”. Esta suele ser la respuesta a tomarse la democracia en serio. Los sindicalistas realmente quieren que gobierne la gente. Nos tomamos la democracia muy en serio, en el sindicato, en el trabajo, en la sociedad. Eso es absolutamente cierto. Pero el sindicalismo es en realidad sentido común, porque ¿qué es más natural que los afectados por las decisiones también tienen derecho a influir en las decisiones? Ninguna persona sensata está en contra de la democracia.

¡Se paciente! Merece la pena comenzar a desarrollar una Sección. De hecho, cualquier trabajo de mierda puede convertirse repentinamente en divertido o al menos soportable cuando comienzas. Cuando usted y sus compañeros de trabajo se organizan, pueden defender su dignidad, mejorar las condiciones de vida y, a la larga, cambiar la sociedad. Tu proyecto es nuestro proyecto.

XLV. ¿QUÉ ES UN DESARROLLO REALISTA EN EL LUGAR DE TRABAJO?

El propósito de la organización es fortalecer la cohesión y la influencia de la fuerza laboral. Un desarrollo ideal es un aumento constante de la fuerza de los trabajadores. Pero esto no es realista porque la parte patronal, tarde o temprano, intentará dividir a los empleados y recuperar el poder perdido.



En la Sección, puede contar con que el progreso será seguido por retrocesos. Una posición ganada siempre se puede perder. Pero su conocimiento y capacidad de organización pueden aumentar casi indefinidamente. Si evalúa los esfuerzos y experimentos de la sección, los fracasos también desarrollarán su capacidad de organización; esto sienta las bases para un mayor progreso. Puede convertir la adversidad en éxito a medida que aumenta su experiencia.

Para los sindicalistas que a menudo cambian de trabajo, comenzar una Sección puede parecer una inversión en vano. Pero cada nueva experiencia de construcción de secciones facilita la instalación de secciones en más lugares de trabajo. Aquellos que inicien una Sección entregan una valiosa herramienta a sus compañeros para un mayor desarrollo.

Si una sección se aísla de la organización de campañas en otros lugares de trabajo, existe el riesgo de estancamiento. Construimos sucursales industriales y nos reunimos en locales y distritos para inspirarnos y ayudarnos mutuamente.

Todas las secciones se benefician de documentar e intercambiar experiencias. Cuando se sabe que se avanza en un lugar de trabajo, las posibilidades de una organización exitosa también aumentan en otros lugares de trabajo.

Si una sección elige no utilizar estrategias mediáticas en una lucha laboral en curso, todavía es de gran valor para todo el SAC si la sección anuncia su victoria después del conflicto.

WORKERS SOLIDARITY IS OUR WEAPON!

globalmayday.net



#UnitedAgainstTheJunta
ONE YEAR ON



PARTE IV

DEMOCRACIA ECONÓMICA Y FEDERALISMO

XLVI. ¿EL SINDICALISMO PROMUEVE EL SOCIALISMO?

La SAC es una organización de clase que quiere perseguir plenamente los intereses comunes de los trabajadores. Queremos tomar el poder sobre nuestro trabajo y sobre las riquezas que producimos. ¿Por qué conformarse con migajas y una posición como fuerza de trabajo subyugada? La visión a largo plazo del sindicalismo es la democracia en los lugares de trabajo, la democracia económica. La visión ya se ha mencionado en la Parte 1 del libro (ver cuestión nº 22).

La democracia económica es el núcleo clásico del socialismo. Todos los demócratas consecuentes rechazan la dictadura en el lugar de trabajo y, por lo tanto, se posicionan a favor del socialismo. Sin embargo, la palabra socialismo se ha vuelto casi imposible de usar. Se ha utilizado en sociedades extremadamente autoritarias. Un ejemplo de advertencia es la Unión Soviética, donde el estado ejerció una dictadura política y económica. La Unión Soviética se llamó a sí misma tanto “democrática” como “socialista”, pero era exactamente lo contrario de la democracia y el socialismo.

En la Unión Soviética, una clase política y burocrática reemplazó a los capitalistas privados. Las empresas de propiedad estatal no eran empresas del pueblo o de los trabajadores más que sobre el papel. Los principios autoritarios que caracterizan a las corporaciones capitalistas se aplicaron a la sociedad en su conjunto. Es por eso que los sindicalistas a veces se han referido a la Unión Soviética como capitalismo de estado.

La Unión Soviética también puede describirse como una variante de la fábrica de Henry Ford a una escala inusualmente grande. Los líderes del Partido Bolchevique Ruso, Lenin y Trotsky, eran firmes partidarios del modelo de fábrica autoritario defendido por Frederick Taylor y practicado por Ford. La Unión Soviética también desarrolló una forma avanzada de vigilancia estatal y terror. En Europa del Este, una sociedad de clases feudal y parcialmente capitalista fue reemplazada por una nueva sociedad de clases.

Si se introdujera la democracia económica, se plantea la cuestión de cómo debería distribuirse la riqueza producida. ¿Debe manejarse la distribución según las necesidades? ¿Debe uno ser recompensado por un esfuerzo y sacrificio extra? ¿Todos deberían tener un ingreso básico? La SAC no tiene ninguna razón para jurar lealtad a un solo principio. El punto importante es determinar la distribución en formas democráticas. Así, se pueden votar principios que la mayoría de la población percibe como justos.

El establecimiento de la democracia económica tendrá un impacto enorme en el clima y los ecosistemas. La Declaración de

principios de la SAC, adoptada en 2009, establece: “Donde se permite que el capitalismo asole libremente, la violencia y la destrucción siguen sus pasos, al igual que la explotación despiadada de los recursos naturales que amenazan el medio ambiente humano y las condiciones de vida en todo el mundo”. La democracia económica es una operación de rescate de los ecosistemas.

XLVII. ¿QUÉ ES EL SOCIALISMO LIBERTARIO?

El “socialismo de Estado” soviético se pierde en la historia. Pero el actual “socialismo de Estado” del mundo occidental también es incompatible con la democracia en el lugar de trabajo. En los estados de bienestar parlamentarios, los burócratas de alto nivel y sus jefes subordinados controlan a los trabajadores en la producción pública de bienes y servicios.

El socialismo excluye a todas las clases burocráticas que se enriquecen con nuestro trabajo, clases que no hemos elegido y que no podemos controlar ni revocar. Por eso los sindicalistas hablan de socialismo libertario en contraposición al “socialismo” autoritario. También se puede capturar el núcleo de la visión con las expresiones democracia económica o autogestión de los trabajadores.

La democracia económica es una condición previa necesaria para una sociedad sin clases, pero no una condición previa suficiente para una sociedad igualitaria. Una sociedad igualitaria significa que las jerarquías sociales basadas en género, etnia, religión, orientación sexual y variación funcional también son

abolidas. Traería igualdad en todos los tipos de trabajo, incluido el trabajo reproductivo en familias y hogares.

Desafortunadamente, el término socialismo libertario tiene un significado vago para un público más amplio. El término también puede causar malentendidos asociados con la palabra socialismo sin adjetivos. Por otro lado, la democracia económica también puede parecer vaga. Independientemente de la elección de palabras, es necesario concretar la visión a largo plazo del sindicalismo (véanse las cuestiones 50 a 55 a continuación). Pero esto rara vez es necesario en la organización sindical cotidiana.

XLVIII. ¿POR QUÉ EL ESTADO Y LOS PARTIDOS POLÍTICOS SON INCAPACES DE GENERAR DEMOCRACIA ECONÓMICA?

La democracia económica es un proyecto en interés de toda la clase trabajadora. Tanto los trabajadores en sentido estricto (es decir, los trabajadores manuales) como los trabajadores administrativos tienen todo que ganar con una transformación democrática. En este sentido, el socialismo es una cuestión de clases. Es una visión que se realiza a través de la lucha de clases. En el punto de producción de bienes y servicios, podemos desarrollar la capacidad y el poder para asumir la gestión de nuestros lugares de trabajo. Ningún “gobierno obrero” u organización política parlamentaria puede hacerlo por nosotros. Podemos hacerlo a través de nuestras organizaciones de lucha económica, es decir, a través de nuestros sindicatos.

Si el aparato estatal está dirigido por políticos de izquierda, entonces la lucha por la democracia económica probablemente deba librarse en conflicto con esa izquierda. Todos los estados tienen una fuerte tendencia a luchar contra las aspiraciones de influencia de los trabajadores. Muchos “gobiernos obreros” de todo el mundo han rechazado las demandas de los trabajadores

de democracia económica. Los métodos van desde la legislación y la represión hasta las cárceles y las masacres directas.

No es de extrañar que la política estatal favorezca a la clase propietaria de las corporaciones. Tampoco debería sorprender que los políticos rojos y los burócratas de alto nivel defiendan sus propias posiciones de poder, contra los trabajadores que exigen más influencia en el sector público.

Cuando hay una fuerte presión de los puntos de trabajo, tanto los capitalistas como el estado pueden ceder a las demandas de democracia económica. En casos raros, los políticos incluso toman iniciativas para facilitar dicha democratización. Pero incluso en tal situación, los líderes del estado no pueden introducir la democracia económica. La noción “socialista de estado” de que la política puede salvarnos a través de órdenes desde arriba es superstición. Es atribuir al Estado una capacidad creativa que no tiene. Es para desconcertar a la gente.

XLIX. ¿POR QUÉ SOLO LA CLASE TRABAJADORA ES CAPAZ DE INTRODUCIR LA DEMOCRACIA ECONÓMICA?

Solo nosotros, que hacemos el trabajo, podemos hacernos cargo de la producción y crear allí los órganos democráticos necesarios. O conquistamos nuestros lugares de trabajo o no lo hacemos. Nuestro anhelo de libertad e igualdad, nuestra creciente competencia y fuerza colectiva deciden el asunto. La Primera Internacional expresó esta idea en una famosa frase: “La emancipación de la clase obrera debe ser el acto de los propios trabajadores”.

La Primera Internacional enfatizó que “la emancipación económica de la clase trabajadora es el gran objetivo hacia el cual todo movimiento político debe subordinarse como medio”. ¿Son útiles las organizaciones políticas como medio? ¿Necesita la clase trabajadora partidos u otras organizaciones políticas además de las organizaciones de lucha económica? Los sindicalistas tienen una variedad de puntos de vista. El miembro individual del SAC es libre de involucrarse en grupos políticos que realizan estudios, formación de opinión, política parlamentaria, etc. La condición es, como se dijo

anteriormente, que los miembros no obstaculicen la organización del lugar de trabajo.

El camino hacia la democracia económica es básicamente una lucha económica. Avanzamos en la línea del frente cuando desarrollamos los medios de poder que tenemos como productores. Anteriormente en la historia, los sindicalistas han buscado elevar un medio principal de poder para trascender la sociedad de clases, una palanca por encima de otras. Una de esas ventajas fue la idea de una huelga general definitiva que se convirtiera en la autogestión de los trabajadores. A veces se ha descrito como un cierre generalizado de la clase capitalista.

En una etapa temprana, el SAC abandonó la idea de la huelga general como principal medio de fuerza transformadora. Este cambio encontró su expresión en la *Declaración de principios* de 1922. La SAC desarrolló otra idea. La idea era utilizar un determinado método de lucha laboral, en sueco el llamado registermetod (en inglés: el método de registro), y desarrollar el método en una estrategia para la toma gradual de la economía. La idea ha sido descrita como sindicalismo evolutivo o como noción de revolución gradualista.

El SAC de hoy no señala una palanca prioritaria. Describimos el camino a seguir en términos generales. El camino a la democracia es un movimiento de clases independiente con base en los lugares de trabajo. Es mediante la lucha ofensiva por las demandas diarias que avanzamos hacia la visión. Apuntamos a una serie de fases en los lugares de trabajo que, en su conjunto, conduzcan a la democracia. En el Apéndice 1 del libro (Plan para

un grupo de estudio) se puede encontrar una herramienta para pensar en el futuro.



2011. Uppsala, 1 de mayo

L. ¿QUÉ PASA CON LA PROPIEDAD EN LA VISIÓN SINDICALISTA?

Si todos los empleados deben hacerse cargo de la producción, si todos deben administrar la economía de forma democrática, ¿quién debería poseer los medios de producción? La respuesta del sindicalismo es: todos en común, principalmente la sociedad en su conjunto. ¿Por qué? La razón es simple. No solo los productores tienen un interés legítimo en influir en la producción. Los consumidores o quienes utilizan los bienes y servicios también deberían tener voz. Asimismo, otros ciudadanos (o miembros de la sociedad) deberían influir en el marco productivo.

Además de las empresas propiedad de la sociedad, algunas empresas pueden ser propiedad colectiva de quienes trabajan en ellas. Esto incluye cooperativas de productores y empresas familiares donde solo trabajan miembros de la familia. Estos grupos poseen únicamente los medios de producción con los que trabajan. No compran la fuerza de trabajo que explotan y controlan. Lo mismo se aplica a los autónomos que no emplean a otros. Los sindicalistas apoyan una combinación de empresas

de propiedad comunitaria y empresas de propiedad de los trabajadores.

Para restaurar la democracia, una cosa y solo una cosa es esencial. El pueblo gobernará cuando tenga poder, y tendrá poder en la medida en que posea y controle la tierra, los bancos, las agencias productoras y distribuidoras de la nación.

John Dewey (1859–1952), educador y liberal clásico

En todas las sociedades, la riqueza es producto del trabajo de la población. Por tanto, la enorme riqueza que ha acumulado una pequeña clase capitalista debe considerarse propiedad robada. La combinación de empresas de propiedad comunitaria y empresas de propiedad de los trabajadores significaría que la riqueza se devuelve a sus creadores, la población. Por supuesto, esto debe hacerse sin compensación a los propietarios del capital. No recompensar a los ladrones después de que los bienes robados hayan sido devueltos.

¿Qué significaría, en términos concretos, que la sociedad sea propietaria de los medios de producción? El objetivo del sindicalismo, como ya se dijo, no es la nacionalización bajo una dictadura política o bajo el actual estado parlamentario. Para responder a esta pregunta, hay que plantearse la cuestión de qué significaría la visión sindicalista para el futuro del Estado.

LI. ¿QUÉ PASA CON EL ESTADO EN LA VISIÓN SINDICALISTA?

La democracia económica significa que la concentración del poder económico se disuelve, tanto en las empresas capitalistas como en el sector público. La visión a largo plazo del sindicalismo es disolver también la concentración de poder político en el estado. El poder debe transferirse a la gente. La democracia parlamentaria es un paso histórico hacia adelante, pero no el fin de la historia. El sistema puede y debe trascenderse.

El sindicalismo defiende el parlamentarismo contra las tendencias totalitarias. Una fuerza totalitaria siempre presente es la dictadura económica de las corporaciones capitalistas. Al mismo tiempo, el sindicalismo quiere desarrollar la democracia. Después de todo, el significado de la palabra democracia es gobierno del pueblo, no gobierno de arriba hacia abajo. La democracia avanza cuando las amplias masas populares conquistan el poder sobre su vida cotidiana y sus comunidades. Esto significa desafiar a los que detentan el poder tanto en el mundo empresarial como en el estado.

Los derechos políticos no se originan en los parlamentos; más bien, se imponen a los parlamentos desde fuera. (...) Los pueblos deben todos los derechos y privilegios políticos de los que disfrutamos hoy en mayor o menor medida, no a la buena voluntad de sus gobiernos, sino a su propia fuerza. (...) Se han necesitado grandes movimientos de masas entre el pueblo y revoluciones enteras para arrebatarnos estos derechos a las clases dominantes, que nunca los habrían consentido voluntariamente.

Rudolf Rocker (1873–1958), sindicalista e historiador

El término estado se puede definir de diferentes formas. Los sindicalistas suelen señalar la concentración extrema de poder como una característica definitoria de los Estados-nación modernos.

Entonces se puede optar por describir la visión a largo plazo del sindicalismo como una “sociedad sin estado” o como una sociedad con un “nuevo estado” fundamentalmente. Sin embargo, ambas opciones no son satisfactorias.

Hablar de un “nuevo estado” puede percibirse como la defensa de concentraciones de poder continuas o incluso peores, por ejemplo, un supuesto “estado obrero” del tipo soviético. Hablar de una “sociedad sin estado” no dice casi nada sobre qué tipo de sociedad es. Podría ser, por ejemplo, una situación de caos, desorden y dominio de la mafia.

El movimiento obrero temprano levantó el lema “abolir el estado”. Aunque la visión sigue siendo razonable, la redacción está desactualizada. Por tanto, cabe preguntarse qué tipo de instituciones propone el sindicalismo en términos positivos.

LII. ¿QUÉ INSTITUCIONES SON DESEABLES EN EL FUTURO?

La visión sindicalista implica sociedades basadas en la democracia de base y el federalismo. La estrella que guía la democracia es que todos los afectados por una decisión deben tener derecho a influir en ella. Los términos democracia de base y federalismo se explicaron en la Parte 1 del libro (véanse las cuestiones 13, 16 y 17).

Los sindicalistas han reflexionado sobre varias instituciones posibles. El razonamiento gira en torno a asambleas locales o reuniones generales (en sueco: lokala stormöten). Estas reuniones deberían celebrarse en los lugares de trabajo, distritos urbanos y aldeas. Un término común para las reuniones generales en los lugares de trabajo es asambleas de trabajadores. Un término para las reuniones en los distritos de la ciudad y las aldeas es asambleas populares. Las reuniones deben tener lugar a nivel de base y elegir algún tipo de consejos de trabajadores, consejos de consumidores y consejos de ciudadanos.

El razonamiento va más allá. Los órganos de base y sus consejos electos deberían formar federaciones geográficas y de ámbito industrial, desde federaciones locales en pequeña escala hasta federaciones regionales y federaciones internacionales a gran escala. Los delegados en los consejos de trabajadores deben trabajar en las empresas sobre las que coordinan las decisiones. Del mismo modo, los delegados en los consejos de consumidores y ciudadanos deben tener sus raíces en las comunidades locales que representan.

En un orden social federalista (como se describe aquí), la democracia económica significa que las federaciones de comunidades locales son propietarias de las empresas y que las federaciones de trabajadores las gestionan, en beneficio de los consumidores y dentro de un marco en el que todos los ciudadanos tienen derecho a influir. Se trata de producción socializada en contraposición a la producción nacionalizada o estatal.

Como sinónimo de federaciones de comunidades locales, los sindicalistas también utilizan el término federaciones de municipios (en sueco: federationer av kommuner). Aquí cabe señalar que la idea no es transferir el poder de los órganos centrales del Estado a los órganos municipales existentes en la actualidad. La idea es construir una democracia popular desde abajo que disuelva las concentraciones de poder tanto en el mundo empresarial como en el estatal.

LIII. ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE SOCIALIZACIÓN Y NACIONALIZACIÓN?

En una producción socializada, las empresas públicas y la riqueza producida se convertirían en la práctica en propiedad del pueblo. La ciencia, el desarrollo tecnológico, la educación y los medios de comunicación también servirían a la gente en mucha mayor medida que en las sociedades de clases actuales. Estos recursos y empresas creativas ya no serían herramientas en manos de las clases dominantes porque estas clases se disolverían o eliminarían.

En una producción nacionalizada o estatal, la gente ciertamente se refiere a la propiedad pública como “propiedad del pueblo”. Sin embargo, estas son frases vacías cuando las personas carecen de control sobre la propiedad. Sin una democracia que funcione y la autogestión de los trabajadores, la propiedad del pueblo es una ficción legal, una ilusión del “socialismo de Estado”. En una economía estatal gestionada de arriba hacia abajo, las clases políticas y burocráticas controlan la propiedad y la vida de la clase trabajadora.

Un desafío importante en todas las economías es el llamado problema de asignación: ¿cómo deben distribuirse los recursos y cómo deben coordinarse las diferentes partes de la economía? Los sindicalistas han defendido la economía planificada descentralizada, la economía de mercado socialista y varias combinaciones de plan y mercado. La SAC no tiene ninguna razón para jurar lealtad a un modelo específico.

La visión del sindicalismo se puede resumir en democracia económica y orden social federalista. La emancipación de la clase trabajadora es un proyecto internacional. La solidaridad no puede detenerse en las fronteras nacionales. Estas fronteras se trazan en gran parte a través de guerras de estados en interés de las clases dominantes. La clase obrera tampoco puede aceptar los límites establecidos por estructuras supranacionales como la UE. El sindicalismo busca la democracia económica y el federalismo a escala global.

LIV. ¿QUÉ INSTITUCIONES SON POSIBLES?

Los sindicalistas no se contentan con los sueños utópicos. Nuestras ideas se basan en una larga tradición de experimentos prácticos. La tradición se remonta a la llamada Comuna de París de 1871 e incluso más atrás.

La doble tarea del sindicalismo implica la ambición de sembrar las semillas de una sociedad igualitaria y sin clases en la sociedad actual. La democracia sindical que estamos desarrollando hoy refleja las formas de gestión que queremos ver en el futuro. De esta manera, organizarse a lo largo de líneas industriales indica cómo la producción puede ser administrada por los órganos de los trabajadores en el nivel de base y sus consejos electos. Las estructuras sindicales en grupos corporativos y a lo largo de cadenas de producción internacionales también brindan pistas para el futuro. De la misma forma, la organización geográfica en Locales, distritos y confederación SAC, da una idea de cómo se pueden estructurar las federaciones de municipios.

Los sindicalistas también han puesto en práctica sus visiones, especialmente en la revolución española a gran escala de 1936.

Varios millones de trabajadores se hicieron cargo de la gestión de lugares de trabajo, barrios, pueblos y ciudades enteras. Es una fuente de inspiración para futuros experimentos.

En España, la autogestión murió por ataques externos, pero no colapsó debido a su funcionamiento interno. La revolución fue aplastada por todos los gobiernos totalitarios y liberales del mundo que tuvieron la oportunidad de influir en el resultado. El gobierno de izquierdas español también atacó la autogestión de los trabajadores.

La Revolución Española, por supuesto, no es un modelo para todos los tiempos y lugares. Un defecto obvio de la revolución fue que las mujeres todavía eran tratadas como ciudadanas de segunda clase (aunque las mujeres también experimentaron el progreso). Sería absurdo intentar establecer un modelo general. También sería absurdo en la actualidad hacer un plan detallado para una región específica en un futuro lejano. Los autores individuales pueden proporcionar propuestas detalladas si así lo desean. Pero al final, solo la práctica puede mostrar lo que es realmente posible y deseable.

El sindicalismo ofrece bocetos visionarios y experimentos prácticos. A diferencia de muchos sueños utópicos (o pesadillas), el sindicalismo nunca ha intentado esculpir un destino final en piedra. Sin embargo, organizarse a través de sindicatos apunta en la dirección de que los empleados se hagan cargo de la producción.

LV. ¿CÓMO PUEDEN LOS PRODUCTORES HACERSE CARGO DE LA PRODUCCIÓN?

La experiencia histórica muestra que la adquisición se puede llevar a cabo de muchas formas diferentes. Una forma es que los empleados simplemente se hagan cargo de la operación a través de su Sección operativa. Otra forma es que varios sindicatos se fusionen en órganos y consejos de base para todos los trabajadores. Otra variante es que los empleados encuentren que los sindicatos se han convertido en pastillas de freno burocráticas y, por tanto, establezcan nuevos órganos de autogestión.

Las ideas fundamentales del sindicalismo han pasado la prueba con el tiempo. Organizarse a través de sindicatos democráticos de base ofrece un camino hacia el socialismo en libertad. En la Declaración de principios de la SAC de 1922, las ideas fundamentales se contrastan con el “socialismo de Estado” de la siguiente manera:

El sindicalismo afirma que los partidos políticos o el legislativo son incapaces de llevar a cabo la reorganización

socialista de la sociedad, ya sea a través de la democracia política o de la dictadura de los partidos o de otra manera, pero que esta tarea, que es principalmente una tarea económica, debe ser realizada por organizaciones económicas de las masas trabajadoras.

El mismo documento expresa la idea de que la doble estructura de los sindicatos (industrial y geográficamente) debería “desplazar, superar y reemplazar” a los órganos de gobierno del capitalismo y del Estado. Cien años después, podemos concluir que los caminos del “estado socialista” han llevado a que los partidos gestionen y preserven la sociedad de clases o que los partidos introduzcan nuevas sociedades de clases.

La esperanza de un futuro de democracia económica y sociedades iguales radica en organizarse a través de sindicatos democráticos de base. Esta esperanza se puede cumplir si la clase trabajadora supera las divisiones que corren a lo largo de líneas políticas, religiosas y nacionales.

La democracia económica no es solo una visión atractiva por la que luchar. También es un proyecto para evitar los riesgos de desastres sociales y ecológicos. Si un orden social se acerca al colapso, necesitamos movimientos populares democráticos que estén listos para asumir el control. De lo contrario, corremos el riesgo de que las fuerzas autoritarias tomen el poder del Estado: fascistas, fanáticos religiosos, bolcheviques, etc. Hay que construir los movimientos populares. No surgen por sí mismos.

LVI. ¿EL SINDICALISMO ES RADICAL O REVOLUCIONARIO?

Defender la democracia económica en una situación de dictadura patronal es expresar una opinión radical. Construir Secciones operativas y una cooperación transindustrial que realmente democratice los lugares de trabajo es desarrollar una actividad radical. Etiquetarse a uno mismo como “radical” o “demócrata” tiene poco interés. El punto es construir un movimiento sindical que cambie los lugares de trabajo y, a la larga, cambie la sociedad en su conjunto.

La democracia económica en un frente amplio significaría una transformación fundamental de la sociedad. En ese sentido, la visión a largo plazo del sindicalismo es revolucionaria. La palabra sueca sindicalismo se deriva del término francés *syndicalisme révolutionnaire*. El término completo, traducido directamente, significa movimiento sindical revolucionario.

Sin embargo, debe enfatizarse que los sindicatos no son esencialmente, *per se*, revolucionarios. Es la clase trabajadora mundial la que tiene el potencial de volverse revolucionaria, de desempeñar un papel revolucionario. La clase es revolucionaria

cuando ha desarrollado la capacidad de realizar la revolución. Los trabajadores son el actor. El sindicato es el recurso y la herramienta de los trabajadores.

El poder hoy reside en el control de los medios de producción, intercambio, publicidad, transporte y comunicación. Quien los posee gobierna la vida del país

John Dewey (1859–1952), educador y liberal clásico

El potencial revolucionario de la clase trabajadora se basa en su posición estratégica en la producción de bienes y servicios. Esta posición permite a los trabajadores desarrollar la capacidad para establecer la democracia económica. Los trabajadores son la única clase social que puede desarrollar tal capacidad y así llevar a cabo una revolución digna de ese nombre. También es la parte de la población que más tiene que ganar con la revolución.

La palabra revolución, lamentablemente, está muy desvirtuada. Se asocia a las revoluciones políticas impuestas a la población a través del poder estatal. Esto incluye golpes de estado, terror y baños de sangre. Los sindicalistas siempre se han esforzado por una revolución económica y social, una transformación desde abajo.

Inevitablemente, crea malentendidos describir el sindicalismo como revolucionario. Las aspiraciones de la SAC deben

describirse en un lenguaje contemporáneo y más comprensible. En este libro ya se han sugerido varias redacciones. En lugar de revolución, se puede hablar de transformación social, transformación democrática o democratización completa. La SAC puede describirse como una organización visionaria.

La palabra revolución se desvirtúa por dos razones más. Primero, la revolución a menudo se percibe como lo opuesto a la reforma en el sentido de que uno debe elegir entre una u otra cosa. Los sindicalistas, por supuesto, siempre han abogado tanto por la reforma como por la revolución. Pequeñas mejoras en las condiciones de la vida hacen posible un mayor progreso.

En segundo lugar, la revolución a menudo se interpreta como un “giro” social, es decir, como una transformación social única y rápida. Esto excluye el escenario de que la democratización pueda avanzar en varios pasos y a diferentes velocidades en diferentes partes de la economía. Por tanto, algunos sindicalistas prefieren hablar de evolución social antes que de revolución.

Merece repetirse: es la clase obrera la que puede realizar una transformación democrática a través de sus sindicatos. Ningún autoproclamado revolucionario puede hacerlo por los trabajadores, ni el SAC puede hacerlo. Sin embargo, el SAC enfatiza que las mejores herramientas de la clase trabajadora son los sindicatos de carácter sindicalista.

LVII. ¿QUÉ SON EL REFORMISMO, LA COLABORACIÓN DE CLASES Y EL CORPORATIVISMO?

Los sindicalistas abogan por reformas pero critican el reformismo según se practica actualmente. En este último caso, nos referimos a cómo la dirección de los sindicatos y los “partidos obreros” manejan el sistema del que dicen estar en contra. Los líderes gestionan la sociedad de clases de acuerdo con los empresarios y el estado. Se crea un consenso por encima de la clase trabajadora. Los defensores lo llaman “responsabilidad social” (en sueco: samhällsansvar). Lo llamamos colaboración de clases.

El reformismo y la colaboración de clases obstaculizan el cambio sistémico. Un reformismo de gran alcance también obstaculiza las reformas dentro del sistema capitalista. En el peor de los casos, los líderes reformistas administran un deterioro de las condiciones de vida de la clase trabajadora y agravan la sociedad de clases. Contra el reformismo y la colaboración de clases, los sindicalistas plantean la lucha de clases independiente. La lucha de clases abre la puerta a nuevas reformas. Esta es una responsabilidad social digna de ese

nombre. Los sindicalistas asumimos la responsabilidad de una sociedad mejor.

Ellos [los sindicalistas] han revivido la búsqueda de la libertad, que se estaba debilitando bajo el régimen del socialismo parlamentario, y les han recordado a los hombres que lo que nuestra sociedad moderna necesita no es un pequeño retoque aquí y allá, ni el tipo de reajustes menores a lo que los poseedores del poder existentes pueden acceder fácilmente, sino una reconstrucción fundamental, una eliminación de todas las fuentes de opresión, una liberación de las energías constructivas de los hombres y una forma completamente nueva de concebir y regular la producción y las relaciones económicas. Este mérito es tan grande que, a la vista de él, todos los defectos menores se vuelven insignificantes.

Bertrand Russel (1872–1970),
filósofo, educador y premio Nobel

Cuando el estado se fusiona con líderes empresariales y sindicatos, generalmente se lo conoce como corporativismo. La variante más extrema fue el corporativismo del fascismo italiano. Allí, se esperaba que los sindicatos se sometieran a una dictadura política y se dejaran liderar por los empresarios (y así dejaran de ser sindicatos). Al igual que en la Unión Soviética, el estado fascista aplicó los principios autoritarios que caracterizan a las corporaciones capitalistas, a la sociedad en su conjunto.

Pero en Italia la propiedad privada se mantuvo. La clase propietaria del capital no fue reemplazada por burócratas estatales.

El corporativismo en los estados parlamentarios combina la democracia política con la dictadura económica. Los sindicatos todavía están destinados a ser una contraparte del poder político y la empresa privada. Sin embargo, la independencia sindical se ve comprometida cuando los líderes sindicales buscan un consenso cercano con el estado y el mundo empresarial. Este es el caso del LO, TCO y Saco suecos. Es por eso que la SAC surgió como un sindicato de lucha libre hace poco más de un siglo. La SAC es y sigue siendo una fuerza contraria al corporativismo y la colaboración de clases.

El hecho de que los sindicalistas rechacen la colaboración de clases no significa (por supuesto) que rechazemos todas las formas de cooperación entre empleados y empleadores. Estos partidos no pueden optar por no cooperar en el marco de la sociedad de clases. Tienen que cooperar hasta cierto punto, aunque solo sea para producir riqueza por la que discutir. Los sindicalistas están librando una lucha de clases para cambiar las condiciones de cooperación. Ese es el propósito a corto plazo. A largo plazo, queremos abolir por completo la dominación y explotación de los empleadores.

A lo que nos oponemos es al consenso de arriba hacia abajo; a que los sindicatos busquen el consenso con los empleadores por encima de los empleados. Tales estrategias llevan a que los representantes sindicales se identifiquen con el bando del empleador. Este es un callejón sin salida y generalmente es

seguido por la debilitación de los sindicatos (vea la ilustración de esta trampa en el Apéndice 2 del libro). La lucha de clases desde el punto de trabajo abre nuevos caminos hacia adelante.

LVIII. ¿CUÁL ES LA POSICIÓN DE LA SAC SOBRE PRIVATIZACIÓN, COOPERATIVAS Y DESCENTRALIZACIÓN POLÍTICA?

Cuando los sindicalistas abogan por las empresas de propiedad comunitaria, no estamos instando al aparato estatal actual a apoderarse de todas las empresas. La SAC no sigue una línea general en contra (o a favor) de las privatizaciones. Tampoco SAC opera experimentos cooperativos de productores en el marco del capitalismo imperante. A través de nuestro sindicato, los empleados pueden aumentar su influencia en todas las empresas y en todos los lugares de trabajo financiados con impuestos. Allí podemos democratizar la economía.

Una pregunta complicada, dentro de la sociedad de clases actual, es si se debe trabajar por una descentralización formal del poder político en ciertos casos, por ejemplo del estado a los municipios, o por el contrario, por una centralización en ciertos casos. Estos temas no están en la agenda actual de la SAC.

La SAC enfatiza otro cambio de poder. Al organizarnos en los lugares de trabajo, desarrollamos una contrafuerza en relación

con los que detentan el poder tanto en el sector público como en el privado. Así es como crece el poder popular. Esta es una verdadera democracia construida de abajo hacia arriba.



2011. Mayday Rally en la Plaza de Sergels Torg organizado por la F L de Estocolmo y la Federación de Jóvenes Anarcosindicalistas.
Asistieron unas 4.000 personas

LIX. ¿QUÉ ES EXACTAMENTE UN MOVIMIENTO OBRERO?

El sindicalismo transformador o revolucionario es un movimiento sindical independiente. Hay muchas partes interesadas que afirman representar a alguna rama del movimiento sindical. Estos incluyen representantes de burocracias en partidos y sindicatos, en la Hyresgästföreningen sueca (una asociación de inquilinos) y Folkets hus (casas comunales controladas por los usuarios), en el aparato estatal y sus municipios. Uno podría preguntarse si representan un movimiento obrero, si el término movimiento obrero significa trabajadores en movimiento en los lugares de trabajo u otra arena de la lucha de clases.

La lucha de clases exitosa construye un movimiento más grande y más amplio. Así es como los trabajadores de todos los países pueden conquistar condiciones de vida dignas. El movimiento abre una oportunidad histórica para trascender el capitalismo y construir sociedades iguales en todo el mundo.

Mientras nos organizamos para las demandas diarias, necesitamos fortalecer la esperanza de que otro mundo sea

posible. La noción de que no hay alternativa al capitalismo es la mejor amiga de los que están en el poder porque crea una población obediente. Se necesita una agitación masiva por la democracia económica y el federalismo que atraiga a amplias masas populares.

Una visión inspiradora facilita la elección de estrategias adecuadas y la evaluación de si estamos avanzando o no. Las visiones de un futuro mejor pueden impulsarnos a través de victorias sindicales, reveses y nuevos intentos de organización. A la larga, queremos desplazar al capitalismo y a todas las jerarquías sociales opresivas y ponerlo todo en los museos donde pertenecen, junto al hacha de bronce y la rueca. Nuestra visión es nada menos que un mundo de personas libres e iguales.

APÉNDICES

APÉNDICE 1: PLAN PARA UN GRUPO DE ESTUDIO

Objetivo

A continuación se muestra un plan propuesto para un grupo de estudio basado en el contenido del libro. Un número razonable de participantes es de al menos tres y un máximo de ocho personas en un grupo de estudio típico. La participación tiene dos propósitos: comprender bien las ideas del sindicalismo y ayudarse mutuamente a comenzar con la organización del lugar de trabajo. Los participantes pueden beneficiarse del grupo de estudio de dos formas diferentes.

Una forma es asistir a las reuniones y prepararse para los próximos esfuerzos de organización. La otra forma es probar los métodos inmediatamente, es decir, alternar las reuniones con experimentos prácticos en sus lugares de trabajo. Los participantes simplemente deciden esto entre ellos.

Formato de reunión

El plan incluye cuatro reuniones. Cada reunión tiene un tema que se centra en algún aspecto de la organización del lugar de trabajo. Un conjunto de cuestiones se tratan en discusiones o rondas de discusión.

Las rondas significan que una persona a la vez puede comentar una determinada pregunta. A continuación encontrará las preguntas preparadas para cada reunión. Estas preguntas vinculan las discusiones con los lugares de trabajo de los participantes.

En la primera reunión, todos se presentan. Se nombra un líder de grupo de estudio a más tardar en esta primera reunión.

El líder se asegura de que todos tengan espacio para hablar y que el conjunto de preguntas se resuelva dentro de un cierto período de tiempo. Un marco de tiempo razonable es de una hora y media por reunión. La tarea del líder también es recordar a todos los participantes las próximas reuniones (por ejemplo, a través de mensajes de teléfono celular o por correo electrónico).

Siempre es mejor realizar reuniones presenciales, pero las reuniones también se pueden organizar a través del foro en línea de SAC o con una herramienta para videoconferencias (www.sac.se/user/login). Comuníquese con otros miembros de su Local (LS) de SAC para encontrar un formato que se adapte a

su grupo. En las reuniones, una cosa merece repetirse: ¡no hay preguntas tontas!

REUNIÓN 1. De la división a la unidad en el trabajo

Lectura preparatoria: Términos clave, Introducción y Parte 1 de este libro.

Preguntas iniciales: ¿Ha provocado el texto nuevos pensamientos o preguntas? ¿Es razonable la imagen del texto de la realidad y los consejos?

El resto de la reunión se dedica a que los participantes analicen sus lugares de trabajo para iniciar conversaciones sindicales con los compañeros de trabajo.

Un obstáculo común para la lucha laboral es que la fuerza laboral está dividida. En el peor de los casos, los empleados se pelean entre sí y son leales a la dirección. ¿Qué divisiones existen en su lugar de trabajo?

Muchos lugares de trabajo tienen una combinación de buenas y malas condiciones. ¿Qué es lo mejor y lo peor en su lugar de trabajo? ¿Cómo se suele expresar el descontento dentro de la población activa?

Tome una hoja de papel en blanco y dibuje un mapa de su lugar de trabajo. Marque los lugares donde los compañeros de

trabajo puedan hablar entre ellos sin ser interrumpidos por los jefes. ¿Con qué compañeros debería empezar a hablar? Es decir, ¿qué colegas quieren cambiar el lugar de trabajo y no solo quejarse o esperar que los representantes sindicales resuelvan los problemas? Escriba las iniciales de estas personas en el mapa.

¿Qué horarios son los más adecuados para las conversaciones sindicales? ¿Necesita reunirse después del horario laboral? ¿Necesita un foro de Internet?

Trate de organizar reuniones regulares entre sindicatos que crezcan, es decir, reuniones a las que asistan cada vez más empleados, independientemente de su afiliación sindical. No dude en invitar a líderes informales del lugar de trabajo, es decir, empleados que hacen las cosas y son respetados entre sus colegas.

La dura realidad es que muchos empleadores ponen mucha energía en identificar líderes informales para hacerlos leales a la gerencia. Estos colegas, por el contrario, son necesarios en la organización sindical.

¡Inicie conversaciones sindicales en el trabajo y cuéntenoslo en la próxima reunión del grupo de estudio! Reflexione también sobre si desea reclutar colegas y comenzar una Sección sindicalista o comenzar investigando los problemas sindicales y formando una Sección más adelante. Una posibilidad es hacer ambas cosas al mismo tiempo.

ENCUENTRO 2. De las reivindicaciones sindicales a los métodos

Lectura preparatoria: Parte 2 y 3 de este libro. No dude en volver a leer acerca de los métodos en la parte 1 (cuestiones 9 y 10).

Preguntas iniciales: ¿Ha provocado el texto nuevos pensamientos o preguntas? ¿Es razonable la imagen del texto de la realidad y los consejos?

El resto de la reunión se dedica a encontrar un tema sindical concreto, una preocupación común, para su lugar de trabajo, además de métodos apropiados para ejercer influencia.

Como sindicalistas, nos enfocamos en los temas centrales de los sindicatos: condiciones de trabajo, salarios e influencia en el lugar de trabajo. ¿Qué temas te involucran a ti y a tus compañeros de trabajo? ¿En qué tema son mayores las posibilidades de ejercer influencia en el corto plazo? ¿Qué demandas sindicales pueden unir a los empleados? El lugar de trabajo es un escenario para todo, desde la lucha feminista hasta los problemas LGBTQ y el antifascismo. ¿Qué cuestiones tratan otros sindicatos en su trabajo? ¿Se ignoran los problemas importantes?

¿Qué métodos de influencia pueden ser apropiados, es decir, qué formas de presión sobre la dirección son eficaces y probables en las que muchos empleados quieren participar? ¿Qué apoyo necesitas de tu local? ¿Existe un tema social

(además de los temas centrales del sindicato) en torno al cual se pueda organizar el personal?

¿Está el personal (o parte del personal) listo para actuar en conjunto por una demanda común? ¿Cómo se puede organizar su acción colectiva? ¿Tiene un grupo sindical que pueda tomar la iniciativa? ¿Puede hacerlo una sección sindicalista? Si una sección está lista, ¿cómo involucra a los colegas que no son miembros de la sección? ¿Puede la sección cooperar con otros sindicatos o es mejor actuar independientemente de ellos?

Si usted y sus compañeros de trabajo están listos para actuar colectivamente, ¡cuéntenos en la próxima reunión del grupo de estudio cómo les fue! ¿O no estás listo? Continúe la conversación en el trabajo e involucre a más colegas. Si se necesita tiempo para construir una comunidad y estar listo para la acción, sea paciente y siga esforzándose por lograrlo.

REUNIÓN 3. Resultados y conclusiones de los lugares de trabajo

Preparación para la reunión: escriba sus experiencias al iniciar conversaciones sindicales con sus colegas. Si ha comenzado a organizarse a través de un grupo de sindicatos cruzados o una sección, ¡anótelo! Bastará con unas cuantas notas en una hoja de papel. Si aún no tiene esa experiencia, lea un ejemplo de una lucha sindical en otros lugares de trabajo. ¡Vea los consejos de

lectura en este libro o pídale al líder del grupo de estudio consejos de lectura!

La reunión está dedicada a que los participantes evalúen los esfuerzos de organización en sus propios lugares de trabajo o aprendan de ejemplos de otros lugares de trabajo.

¿Mantiene conversaciones sindicales periódicas con sus colegas? ¿Existe un grupo cruzado de sindicatos en crecimiento?

¿Ha encontrado un problema común que perseguir y formas adecuadas de presión? ¿Hay una sección en el lugar de trabajo o hay interés en construir una sección?

¿Ha actuado colectivamente? Si es así, ¿cuál fue el resultado? ¿Qué hiciste bien? ¿Qué se puede hacer mejor en el futuro?

Si aún no ha iniciado la organización en el lugar de trabajo o las conversaciones sindicales, ¡cuéntenos brevemente sobre una lucha laboral sobre la que haya leído! ¡Destaque métodos, resultados y lecciones aprendidas!

ENCUENTRO 4. De las demandas diarias a la democracia económica

Lectura preparatoria: Parte 4 de este libro y epílogo. No dude en volver a leer sobre la tarea dual (consulte la cuestión 22).

Preguntas iniciales: ¿Ha provocado el texto nuevos pensamientos o preguntas? ¿Es razonable la imagen del texto de la realidad y los consejos?

El resto de la reunión se dedica a los esfuerzos de organización de los participantes, ya sea la organización en curso o las diversas iniciativas que los participantes puedan tomar. En la reunión, también levantamos la mirada hacia nuestra visión a largo plazo: democratizar los lugares de trabajo y así construir una sociedad igualitaria en el futuro.

¿En qué temas usted y sus compañeros de trabajo tienen poca o ninguna influencia? ¿En qué temas, si es que hay alguno, tiene mucha influencia? Los problemas del lugar de trabajo se pueden clasificar de la siguiente manera:

Salarios y condiciones de empleo

El ritmo y contenido del trabajo.

Desarrollo personal en el proceso laboral

Ambiente de trabajo (físico y social / organizacional)

Elección de equipamiento técnico

Gestión del proceso laboral y distribución de tareas

Nuevos nombramientos y despidos

Inversiones y decisiones generales sobre el negocio en general

¿Qué pasos se pueden tomar para obtener más fuerza? ¿Qué se requiere para que la fuerza laboral tenga éxito en hacer cumplir las demandas colectivas? ¿Una comunidad de sindicatos más fuerte? ¿Mejores métodos de influencia? ¿Una sección más grande? ¿Más apoyo de su local?

Cuando construimos fuerza colectiva en el lugar de trabajo, ¿cómo se puede utilizar esa fuerza para cambiar la sociedad en general? ¿Qué temas sociales debería priorizar un movimiento sindical? ¿Qué alianzas puede construir nuestro sindicato con otros actores de la lucha de clases?

Fin del período de estudios

El plan de estudios finaliza en la cuarta reunión con una evaluación de todo el período. Todos dan su opinión en una ronda de discusión. El líder del estudio redacta un breve informe para la junta de su Local, preferiblemente junto con una foto de grupo. El líder da a los participantes consejos sobre los próximos cursos. La información sobre los cursos disponibles se obtiene en el Local de los responsables de asuntos educativos. Una continuación adecuada de la educación sindical puede ser que todos los que hayan participado en el grupo se inscriban en el mismo curso.

¡No olvide las reuniones de miembros en su Local!

Los cuatro temas (descritos anteriormente) también son adecuados para reuniones regulares de miembros en las Locales de la SAC. Son adecuados al menos en aquellos Locales donde muchos miembros carecen de secciones. Un plan posible para un año es tratar cuatro temas en cuatro reuniones durante la primavera y repetir los temas durante el otoño. Los nuevos experimentos en los lugares de trabajo significan que estos temas nunca se agotan.

Asimismo, el conjunto de preguntas (enumeradas anteriormente) se puede utilizar en reuniones regulares. Por supuesto, esto presupone que el tema prioritario de la agenda son los lugares de trabajo de los participantes. En lugar de que se espere que todos hayan leído este libro con anticipación, las reuniones pueden comenzar con alguien que presente las ideas básicas.

Muchos lugareños celebran reuniones de miembros regulares en las noches de los días laborables. Para los miembros que no tienen la oportunidad de participar, es importante que los locales también establezcan grupos de estudio durante los fines de semana o durante el día, en forma de reuniones físicas o por Internet. ¡Utilice este libro y modifique el plan según las necesidades del grupo de estudio!

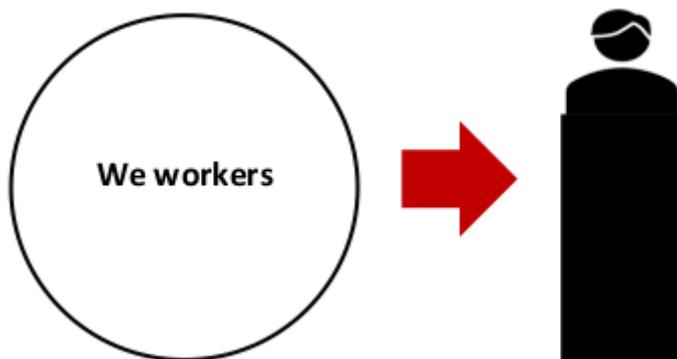
Los cuatro temas son menos adecuados para reuniones de miembros en grandes Locales con muchas ramas y secciones industriales. Luego, el papel principal de las reuniones locales es coordinar las ramas industriales, que a su vez coordinan las secciones. Pero para los miembros que aún no han formado

secciones, los cuatro temas son un buen punto de partida para organizarse.

APÉNDICE 2:

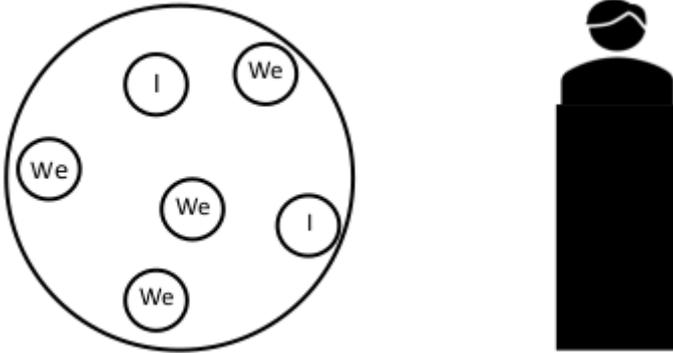
SECCIÓN DE LA FUNCIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

Una situación ideal en el lugar de trabajo.



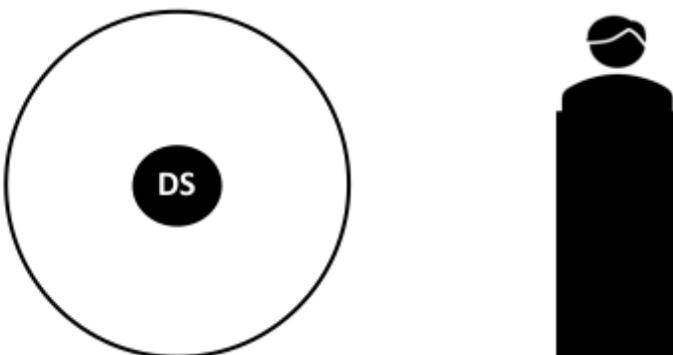
Toda la fuerza laboral tiene un fuerte sentido de “nosotros” y actúa colectivamente hacia la dirección.

1. Un punto de partida común



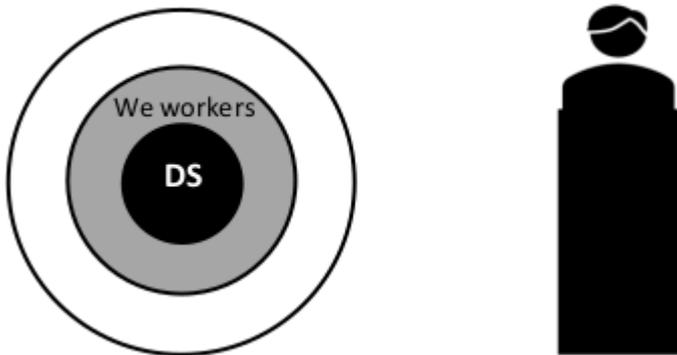
Una variedad de “nosotros” y “yo” que no plantean demandas juntos y en el peor de los casos se pelean entre sí.

2. Se forma una Sección operativa (abreviatura sueca: DS)



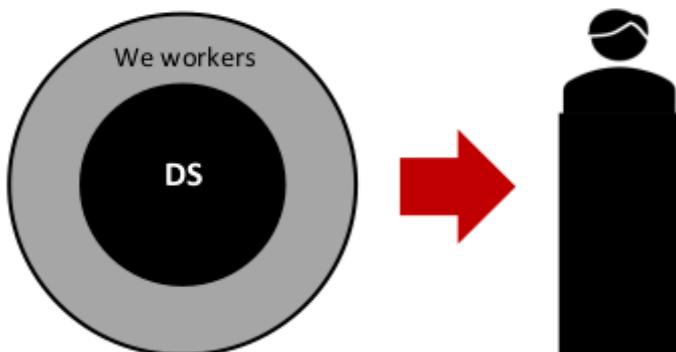
Surge un “Nosotros sindicalistas”, una comunidad y un compromiso que engloba a todo el apartado.

3. Se está construyendo un movimiento



Un “Nosotros los trabajadores” está creciendo a través de una comunidad de sindicatos que es más grande que la sección.

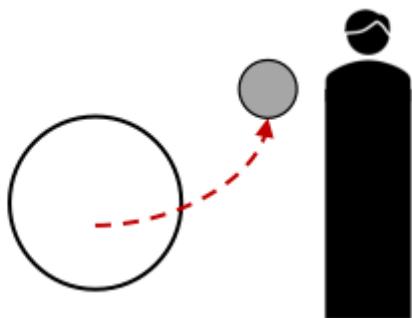
4. La sección moviliza al colectivo



La sección y la comunidad sindical continúan creciendo. Los sindicalistas y otros trabajadores actúan juntos.

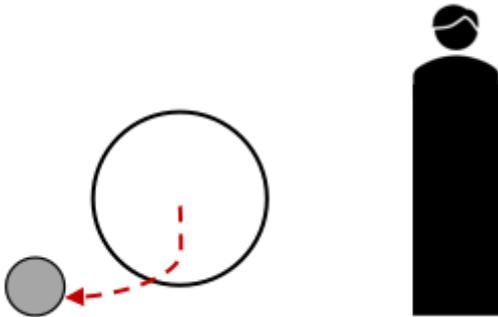
DOS TRAMPAS PARA ORGANIZADORES SINDICALES

Trampa 1. Los organizadores están integrados en el sistema.



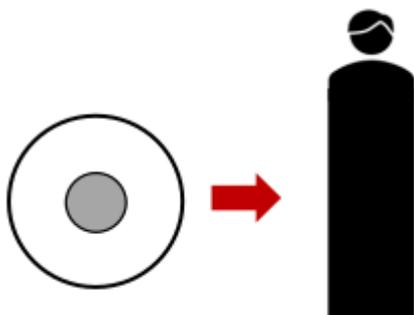
Como representantes, terminan por encima del colectivo en estrecho consenso con la dirección. Sucede fácilmente si la fuerza laboral ha creído el mito de que los negociadores “duros” o “hábiles” pueden lograr grandes victorias para los empleados. Es como un equipo de fútbol sentado en las gradas esperando que el entrenador gane el partido. El caso extremo de la integración es que el sindicato se vuelve amarillo, es decir, se vuelve leal al empleador a expensas de los intereses de la mano de obra.

Trampa 2. Los organizadores están marginados.



Las voces críticas y opositoras terminan fuera del colectivo y carecen de influencia. Se vuelven radicales en la grada que comentan los temas pero no participan en el juego en sí. Sucede fácilmente si los radicales se esfuerzan principalmente por lograr un sentido de “pureza” ideológica y mantener las opiniones “correctas”.

Solución: ¡Movilízate!



Para evitar tanto la integración como la marginación, es importante trabajar dentro del colectivo, desarrollar la capacidad de movilización y retener esa capacidad.

EPÍLOGO

Epílogo en nombre del Umeå Local

A menudo se dice que el sindicalismo es principalmente un movimiento y, en segundo lugar, una ideología. Esto significa que es principalmente una herramienta para nosotros la clase trabajadora. A través de la organización, nos unimos en torno a intereses comunes y juntos fortalecemos nuestra capacidad para utilizar el poder que proviene de nuestra posición en la producción. Sin nosotros y nuestro trabajo, no habrá mucho en lo que respecta a bienes y servicios en la sociedad. Somos los que construimos el mundo. Esa es nuestra fuerza.

El sindicalismo también tiene una tarea pedagógica. La lucha se convierte en una herramienta para que nosotros, como trabajadores, examinemos y comprendamos nuestra posición en la sociedad. Una organización colectiva, autogestionada y democrática nos da las habilidades y los conocimientos que necesitamos para eventualmente asumir el control de la producción. A través del poder sobre la producción, creamos las condiciones para una sociedad verdaderamente libre y justa, es decir, una sociedad que poseemos y administramos juntos.

Pero si el sindicalismo es principalmente un movimiento, ¿por qué elegimos publicar un libro sobre ideología?

Durante siglos de lucha se ha acumulado una enorme experiencia. Esto ha dado lugar a análisis, discusiones y nuevas prácticas, que a su vez han dado lugar a nuevas experiencias.

El capitalismo también cambia constantemente. Las nuevas formas de producir y organizar el trabajo han dado lugar a nuevas oportunidades y dificultades. Vivimos de manera diferente, trabajamos de manera diferente y pensamos en nosotros de manera diferente hoy que, por ejemplo, hace treinta años. La sociedad de clases también se ve diferente, incluso si sus principios permanecen.

Finalmente, el sindicalismo es un movimiento que se ocupa de la lucha cotidiana. A través de las demandas diarias y los conflictos pequeños y medianos, no solo estamos sentando las bases para otra sociedad. Mejoramos la situación para nosotros como trabajadores aquí y ahora.

Es en relación con todo esto que la tradición sindicalista de ideas, nuestra ideología, cumple una función. Si no evaluamos con frecuencia nuestros métodos contra nuestros objetivos a largo plazo, si no pensamos y tratamos de comprender cómo es posible una sociedad autogestionada en base a las condiciones de hoy, la ideología pronto se convertirá en nada más que un apéndice. Un disfraz mal ajustado y un poco vergonzoso que solo sacamos en fiestas especiales.

Una ideología viva, por otro lado, puede ser una de las herramientas más importantes que tenemos. Nos ayuda a comprender dónde estamos, por qué nos encontramos con los obstáculos que encontramos y qué se puede hacer para

superarlos, pero también por qué nos atenemos a principios y formas organizativas que en algunas situaciones pueden parecer innecesariamente engorrosas (por lo tanto, no digo que estos no necesitan ser evaluados).

Al poner constantemente en primer plano nuestros principios ideológicos y objetivos a largo plazo, y al discutirlos, democratizamos un debate que a veces puede parecer estrecho y difícil. Reducimos el riesgo de perdernos entre las exigencias diarias y las victorias a corto plazo y evitamos terminar como una organización más que no tiene imaginación para pedir algo más que cadenas más largas y jaulas más espaciosas. También evitamos convertirnos en un movimiento obrero reformista que, como el autoritario, en última instancia solo maneja la subordinación en nombre del pueblo. El sindicalismo quiere otra cosa.

Finalmente, la ideología es una herramienta para mirar más allá de la ideología capitalista que nos rodea y no sufrir la desesperanza ante un sistema que nos inunda constantemente con la idea de que esta es la única forma posible de convivir. Pero para crear una ideología viva, se necesita un debate vivo, y aquí es donde entra este libro.

El primer borrador apareció en 2015 en una lista de correo electrónico con el objetivo de evaluar la reorganización sindical de la SAC. La reorganización sindical es un término que se utiliza para describir un movimiento dentro de la SAC, que se aleje de una organización más coloreada políticamente con un alto grado de representantes remunerados y dirigentes

sindicales, y se dirige hacia un relanzamiento entre las bases y la acción colectiva, en lugar de la individual, en el lugar de trabajo.

Rasmus Hästbacka redactó una propuesta de texto y la envió. Recibió una respuesta, actualizó el texto y lo envió nuevamente. De esta forma surgió el texto. Desde entonces, se ha desarrollado aún más después de las discusiones en el foro interno en línea de la SAC, en un grupo de estudio dentro del Umeå Local de SAC y fue la base para un seminario de ideología organizado en 2021.

En otras palabras, incluso si el texto está escrito por una sola persona, no se crea en el vacío. Esto se tuvo en cuenta cuando en la Local de Umeå decidimos apoyar la publicación. Que lo hayamos hecho no significa que respaldemos todo lo que contiene, ni que esperemos que forme la base de una nueva Declaración de principios o algo similar.

Más bien, vemos este bosquejo básico como una descripción razonablemente correcta de la herencia ideológica actual del SAC. Pero sobre todo, esperamos que la publicación acelere un debate muy necesario, tanto dentro como fuera de la organización. Esperamos que el libro, en lugar de decir la última palabra sobre la ideología sindicalista, sea el punto de partida para futuras discusiones, tanto sobre el contenido del libro como sobre cómo el sindicalismo puede responder mejor al desarrollo actual de la sociedad. Entonces, para comenzar y abrirnos a tal discusión en este momento, queremos terminar planteando algunos puntos que creemos que deberían discutirse.

La producción

La producción de bienes, servicios y funciones sociales ha cambiado. Pero, ¿cómo hemos podido adaptarnos como movimiento a él?

Un cambio importante es lo que se ha denominado globalización. Lo que antes producía una industria, dentro de una nación o región, hoy se extiende por continentes. Un mismo techo de fábrica puede abarcar todo el mundo.

La relación entre un lugar de trabajo y otro en otro país, pero dentro de la misma estructura empresarial, es cada vez más similar a la que existe entre dos departamentos dentro del mismo edificio. Se vuelve difícil ganar cualquier demanda en un lugar de trabajo, sin al mismo tiempo organizar en el otro. Como organizadores, nos enfrentamos a nuevos desafíos cuando la relación “entre colegas” no es tan natural.

Los requisitos y los esfuerzos en la organización internacional son más duros, pero también lo es la posible ganancia. Si logramos organizar toda una industria a nivel mundial, nos alejaremos cada vez más de lo que históricamente ha sido el mayor obstáculo del movimiento sindical: las fronteras nacionales y la pertenencia nacional. También nos alejamos cada vez más de la catastrófica idea de lograr el socialismo tomando el poder del estado-nación.

Por otro lado, debemos pensar en cómo crear las condiciones para formar parte de un nuevo internacionalismo, sin perder al

mismo tiempo principios importantes como la autodeterminación y la descentralización. Algunas preguntas que surgen son:

¿Qué demandas, a su vez, coloca la globalización sobre las estructuras sindicalistas y la idea de un SAC “sueco” –una Organización Central de Trabajadores en Suecia?

¿Necesitamos una cooperación internacional más profunda, tal vez incluso un plan para fusiones internacionales, y cómo podría ser tal cosa?

Otro factor que debemos tener en cuenta es que una gran parte de la producción actual no solo es innecesaria, sino también ecológicamente destructiva. Desafortunadamente, no se trata solo de cómo se gobierna y por quién, sino de cómo se ve realmente. Infraestructura, almacenamiento, sistemas de transporte, maquinaria, uso de la tierra: toda la cadena, desde las materias primas hasta la producción, la carga y el producto final, se adapta a un determinado modo de producción con un determinado estándar industrial.

Todas las etapas de producción deberían revisarse y probablemente también cambiarse fundamentalmente en su conjunto.

De la misma manera que se puede decir que el techo de la fábrica se ha extendido por todo el planeta, se puede decir que cada cadena de producción, tal vez incluso la producción en su conjunto, se parece cada vez más a una sola máquina grande. Es difícil deshacerse de un engranaje sin reemplazar toda la máquina. Aquí nosotros como trabajadores –a diferencia de, por

ejemplo, como “ciudadanos” o “consumidores” – tenemos una posición única, mediante el poder y la influencia que podemos ejercer. Pero impone exigencias especialmente a una organización que tiene como objetivo hacerse cargo de la producción desde abajo.

No solo necesitamos tener una idea de cómo queremos organizar las cosas “después de la revolución” o exigir “otra producción”. Si no pensamos que el capitalismo ha sabido afrontar la catástrofe ecológica a tiempo, también debemos plantearnos invertir en la actualidad en la construcción de sistemas alternativos que puedan ampliarse. Creemos que se plantean las siguientes preguntas:

¿Qué significa la demanda de transición climática para una práctica sindicalista?

¿Cómo lo integramos en un movimiento sindical de lucha y qué papel pueden jugar, por ejemplo, las Locales de SAC?

¿Cómo lidiamos con el hecho de que nosotros, como trabajadores en un nivel, también dependemos de una producción destructiva?

¿Qué experiencia hay de otros intentos de construir estructuras alternativas?

¿Qué iniciativas podemos apoyar o incluso iniciar y qué partes de la producción son particularmente importantes para cambiar?

La sociedad fuera del lugar de trabajo

Al igual que en el ámbito de la producción, la sociedad en general ha experimentado cambios. La ideología sindicalista debe considerar cómo los desarrollos fuera del lugar de trabajo tendrán un impacto en la organización. De lo contrario, existe el riesgo de que sigamos haciendo cosas basadas en suposiciones sobre un mundo que ya no existe.

El futuro nunca ha sido tan incierto en la historia del capitalismo como lo es hoy, a nivel personal, social y planetario. Al mismo tiempo, todos somos parte de un sistema que está más individualizado que cualquier sistema social que haya habido antes. Muchas personas se sienten en conflicto por demandas contradictorias, preocupaciones de salud mental y una falta general de concentración, tiempo y energía para proyectos colectivos.

¿Cómo construimos un movimiento que, en cambio, sea capaz de abordar esta situación y ofrecer comunidad, significado y alegría colectiva?

¿Qué estructuras de apoyo necesitamos para superar estos obstáculos y qué papel puede desempeñar la ideología de la SAC en esto? ¿Qué significa, por ejemplo, decir que nuestro objetivo es la “democracia económica” en lugar de, por ejemplo, la “anarquía”, el “comunismo” o una “sociedad sin clases”?

La sociedad tal vez esté más polarizada y politizada ahora que hace solo 5 ó 10 años, no solo en las redes sociales sino también en los lugares de trabajo, entre amigos y en el discurso público.

¿Qué efectos tiene esto en nuestra ambición de luchar por una sociedad diferente, sin posicionarnos en una escala política de izquierda / derecha? ¿Es posible lograrlo hoy? De ser así, ¿cómo se puede lograr? ¿Es incluso deseable?

Organizar

La clase trabajadora también se ha transformado. La tendencia a trasladar la producción al extranjero ha comenzado a dar paso a una situación en la que son los trabajadores de estos países los que migran. La división global del trabajo que ha estado vigente durante mucho tiempo ahora está presente localmente en Occidente. Los trabajadores migrantes trabajan aquí en condiciones similares a las que lo hacían en sus países de origen. La etnia se ha convertido en un factor cada vez más importante en el mercado laboral y las condiciones de los trabajadores individuales en el mismo lugar de trabajo pueden diferir enormemente.

Sin embargo, esto no es realmente algo nuevo. La clase trabajadora nunca ha sido tan homogénea como algunos quisieran. Pero la situación actual da lugar a ciertas preguntas sobre la organización sindicalista y cómo pensamos sobre la clase trabajadora.

Otra estratificación del mercado laboral es la generacional. La seguridad y las condiciones que se daban por sentadas entre las generaciones mayores son hoy inalcanzables para los trabajadores más jóvenes. Podría ser cierto que la calma en el mercado laboral de Occidente no fue lograda solo por sindicatos sumisos, sino en parte porque los trabajadores podían esperar mejoras materiales concretas en sus vidas. Si ese es el caso, entonces la situación actual no solo representa un problema grave.

La falta de perspectivas para las generaciones más jóvenes podría conducir a una pérdida generalizada de lealtad al sistema en general. Esto, por supuesto, podría convertirse en un arma de doble filo, pero no es inconcebible que un movimiento como el sindicalismo pueda canalizar este descontento.

Además, vemos cambios significativos en cómo se organiza el trabajo, o en otras palabras, la división y dirección del trabajo. El ejemplo más notorio es lo que se llama la economía gig. La gerencia media y los niveles administrativos han sido eliminados y reemplazados por plataformas digitales; quedan los propietarios allá y los trabajadores aquí abajo. Los trabajadores realizan un trabajo estresante y mal remunerado sin seguridad laboral y a través de una aplicación que tiene el rol de mandos intermedios y herramienta de trabajo. Pero esta tendencia también tiene un impacto en el resto del mercado laboral y, en particular, en los empleos de baja seguridad.

Las soluciones digitales, que a menudo se adoptan de la economía gig y las empresas de personal, se utilizan para eludir leyes laborales que ya son débiles. Los trabajadores más jóvenes

e inmigrantes, en particular en los sectores tradicionales dominados por mujeres, son particularmente vulnerables a estos desarrollos.

En años posteriores, hemos visto ejemplos exitosos de cómo los trabajadores de ciertos en otros países se han organizado a través de sindicatos sindicalistas revolucionarios. Dado que los sindicatos burocráticos en Suecia hasta ahora no han podido hacer frente a esta situación con nada más que convenios colectivos inútiles, y que siempre se retiran cuando quieren dar luz verde a cosas sobre las que son demasiado débiles o no están particularmente interesados en hacer algo, es sólo cuestión de tiempo antes de que los trabajadores decidan organizarse de alguna otra forma. Si pudiéramos hacernos relevantes en esto, podríamos hacer un cambio significativo.

¿Qué ven los diferentes sectores de la clase trabajadora como el beneficio de ser miembro de un sindicato transformador?

¿Qué ofrece el sindicalismo, y cuál es la probabilidad de que arraigue el sindicalismo, en diferentes grupos, ocupaciones e industrias?

Los trabajadores que conocen las tradiciones de organización de la clase obrera de otras naciones también brindan al movimiento un mejor depósito de experiencias y conocimientos. La forma en que la gente piensa sobre lo que es un sindicato y cómo piensa sobre las ideas del movimiento sindical sueco difiere entre grupos.

¿Cuál es la mejor manera de transmitir las experiencias del movimiento sindical sueco y su relevancia a los grupos en los que la organización sindical significa algo diferente?

¿Cómo podemos hacer que el movimiento se beneficie, se integre y se transforme a través de la experiencia y el conocimiento que existe dentro de la clase trabajadora de hoy?

La SAC aspira a ser un sindicato para todos los trabajadores. Sin embargo, hoy en día existen normas que condicionan lo que la gente ve como un “trabajador corriente” y estas normas no concuerdan con la realidad. Lo neutral nunca es realmente neutral.

Los grupos privilegiados establecen los estándares de lo que se considera normal, apolítico y no radical, y esto determina lo que la gente ve como trabajo radical y político. Esto puede convertirse en un problema, no solo para nuestra capacidad de atraer trabajadores. Existe el riesgo de que la SAC atraiga a un sector privilegiado de la clase trabajadora en lugar de a grupos que tienen una mayor necesidad e interés por los métodos sindicalistas y nuestras metas a largo plazo.

¿Qué ideas, comportamientos y grupos se consideran neutrales y por qué?

¿Cómo creamos un movimiento que refleje quiénes somos realmente, qué pensamos y cómo vivimos y trabajamos?

¿Cómo podemos ponernos a disposición de los grupos de trabajadores más vulnerables, que realmente tienen más en común con nuestros métodos y objetivos?

¿Cómo debería afectar esto la forma en que hablamos con las personas, nuestro trabajo práctico, nuestras estructuras y cómo usamos nuestros recursos?

Nuestra ideología

Queremos que todo lo que hemos decidido mencionar aquí tenga un impacto en nuestra ideología. No solo sobre cómo hablamos de las cosas, qué tan radicales queremos ser o si queremos o no presentarnos como “un sindicato entre otros”, sino a un nivel profundo. No es solo una cuestión de forma, sino de contenido.

¿Qué quieren los sindicalistas?

Depende de nosotros como movimiento y como trabajadores responder a esta pregunta. Pero para hacerlo, tenemos que revisar nuestros puntos de vista ideológicos, muchos de los cuales se analizan en este libro, y revisarlos a la luz de una sociedad tal como es y nuestro objetivo de una vida más allá del capitalismo.

Al mismo tiempo tenemos que organizarnos. Debemos probar las cosas en un nivel práctico, crear espacios para la interacción con los demás y movilizar a más personas con las que decimos que queremos construir una sociedad futura: trabajadores comunes como tú y yo. Una ideología vital solo puede surgir de un movimiento vital.

Debemos hacer todo esto con plena conciencia de que en este momento de crisis, la crisis climática es la peor que la clase trabajadora y la humanidad en general han enfrentado. Si no iniciamos intentos serios de construir un movimiento para una vida más allá del capitalismo pronto, probablemente no habrá oportunidades para hacerlo en el futuro.

Niklas Averstad Ryd y Jonas Hammarbäck

Encargados por la reunión de miembros de la Local de Umeå
1 de mayo de 2021

TÉRMINOS CLAVE DEL SINDICALISMO SUECO

Arbetsplatsorganisering (APO) Organización del lugar de trabajo. El proceso por el cual los compañeros de trabajo desarrollan y usan su fuerza colectiva de manera sistemática.

Branschfederation Federación industrial. Una asociación a nivel nacional de todas las ramas industriales dentro de una industria. Corresponde a los sindicatos nacionales dentro de LO (en sueco: fackförbund). Sin embargo, las entidades industriales sindicalistas (sección, rama industrial y federación), están abiertas a todas las ocupaciones en una industria, tanto obreros como empleados (excepto jefes).

Branschsyndikat Rama industrial. Una asociación local de todas las secciones de una industria. Corresponde a las ramas industriales de los sindicatos LO (en sueco: avdelning).

Direkt aktion Acción directa. Actuación sin intermediarios llevada a cabo por los propios trabajadores afectados. Expresado de otra manera, el término engloba la presión colectiva ejercida por el personal.

Driftsektion (DS) Sección operativa. Un sindicato local en un lugar de trabajo para todos los empleados excepto los jefes. Corresponde a una rama laboral local de los sindicatos LO (en sueco: fackklubb). Los sindicalistas suecos suelen utilizar la sección de plazo más corto.

Facklig organisatör (FO) Organizador sindical. Término general para organizadores de todos los niveles dentro del SAC. Los organizadores centrales capacitan y apoyan a los organizadores de LS, quienes a su vez apoyan a los organizadores del lugar de trabajo.

Lokal samorganisation (LS) Local. Una asociación de todos los miembros individuales de un área. Abarca todas las secciones y ramas industriales. LS es una organización de clase local.

LS-organisatör Organizador LS. Una persona elegida a nivel de LS que capacita y apoya a los organizadores del lugar de trabajo. Puede ser miembro de la junta de LS o de un comité organizador especial.

Organisationsplan plan de organización. El plan de organización de la SAC proporciona una imagen preliminar del objetivo. Es una imagen de cómo podría verse la organización cuando la SAC (una vez más) haya logrado una posición sólida en una o más industrias, en base a muchas secciones. El plan también contiene pautas para construir dicha organización. El plan no está diseñado para implementarse mecánicamente. Las secciones, ramas industriales, federaciones, etc. se construyen cuando surge la necesidad en los lugares de trabajo. El plan

debería ayudar a todas las partes de SAC a cooperar en la lucha tanto por las demandas diarias como por una nueva sociedad.

Registermetoden El método de registro. Una alternativa a las huelgas, los convenios colectivos y la idea de la huelga general como camino hacia la democracia económica. Practicado por sindicalistas suecos desde finales de la década de 1910 hasta principios de la de 1950. Los sindicalistas llevaban registros del trabajo disponible y dictaban el precio y las condiciones para realizar el trabajo. El método incluía la lucha dentro de los lugares de trabajo, los servicios de empleo gestionados por los sindicatos y los acuerdos colectivos sin obligaciones de paz laboral. Los sindicatos de LO también utilizaron el método de registro.

Consejo de Råd. Un organismo de autogestión de los trabajadores. Los consejos de trabajadores son elegidos por juntas generales en los lugares de trabajo. La visión a largo plazo de las secciones sindicalistas es establecer consejos. Esto se puede lograr, por ejemplo, de tal manera que la junta de miembros de la sección se convierta en una junta general para todos los trabajadores y la junta de la sección se convierta en un consejo de trabajadores. Lea más en la Parte 4 del libro.

Sveriges arbetares centralorganisation (SAC) Organización central de trabajadores de Suecia. La suma de todos los Locales (LS) más los órganos centrales de cooperación y decisiones conjuntas. La SAC es una organización de clase a nivel nacional.

Tvärfacklig grupp Grupo de sindicatos cruzados. Un grupo de compañeros de trabajo que se reúne periódicamente,

independientemente de su afiliación sindical, con el fin de discutir y perseguir intereses comunes. Puede ser apoyado por sindicatos o funcionar como cooperación independiente entre colegas.

FUENTES Y CONSEJOS DE LECTURA

En los cursos y conferencias de la SAC, obtienes los consejos de lectura más actualizados sobre el trabajo sindical concreto. Los libros y artículos que se enumeran a continuación deben verse como una mezcla heterogénea sueca para elegir. No tiene que consumir toda la lista para convertirse en un organizador del lugar de trabajo. A continuación se enumeran las fuentes y los consejos de lectura relacionados con cada parte del libro. Están disponibles en Internet, en bibliotecas, a través de la editorial SAC Federativ y en la librería Syndikalistiskt Forum. Puede obtener los documentos de gobierno del SAC en su Local (LS) o digitalmente en el sitio web de SAC (www.sac.se). Las citas de este libro que se formularon originalmente en sueco se han traducido al inglés. Las fuentes de donde se derivan se explican a continuación.

syndikalisten.sac.se

www.arbetaren.se

www.federativsforlag.se

www.syndikalistisktforum.se

1. Directrices para la organización local

Consulte el sitio web de SAC (www.sac.se) para leer:

Estatutos básicos para todas las secciones operativas

Programa de la Unión SAC de 2006

Declaración táctica de la SAC de 2009

Declaración de principios del SAC de 2009

Comuníquese con la Secretaría de la SAC para solicitar estas consultas:

SAC: Könsmaktsutredning (Investigación de poder de género). Completado en 2010 por Linda Magnusson, Viveca Nording, Ida Pettersson y Bea Rimmerfors. Número de registro 10–098.

Mobiliseringsutredningen (solicitud de movilización). Sobre la organización sindical exitosa. Completado en 2018 por Frederick Batzler. Número de registro 18–065.

Strategiutredningen (Investigación estratégica). Una respuesta a la ley sueca antihuelga de 2019. Compilado en 2020 por el Comité Legal de la SAC. Número de registro 20–105. Disponible para miembros aquí: www.sac.se/strategiutredningen. El sitio web también cuenta

con video conferencias, artículos, una guía de bolsillo, etc. basados en la investigación estratégica.

Apans anatomi (podcast) (2020). Organiser, inte bara mobiliser. Entrevista a la sindicalista Daria Bogdanska: [soundcloud.com](https://www.soundcloud.com)

Bohlin, Rebecka (2005). XX –Feministiska samtal, idéer och utbrott. Federativs förlag. Una colección de artículos de Arbetaren.

Bonk, Erik (2021). "Arbetsplatsorganisering" en Syndikalisten, edición en línea: syndikalisten.sac.se. Una serie de artículos básicos.

Bonk, Erik y Hästbacka, Rasmus y Stendahl, Jenny (2021). "Ny Strategi på galen arbetsmarknad" en Arbetaren, edición en línea: www.arbetaren.se

Un resumen de la investigación estratégica de SAC de 2020. En inglés a continuación.

Bonk, Erik y Hästbacka, Rasmus y Stendahl, Jenny (2021). "Una estrategia sindicalista para el mercado de trabajo sueco" en el sitio web Counterpillarunch: www.counterpillar.org

Bradbury, Alexandra y Brenner, Mark y Slaughter, Jane (2016). Secretos de un organizador exitoso. Detroit: Notas laborales. Véase también: www.labornotes.org /. El libro será publicado en sueco por Federativ en el otoño de 2021.

Broberg, Emil y Hästbacka, Rasmus (2021). "Fackliga myter om kollektivavtal skadar löntagarna" en Arbetaren, edición en línea: www.arbetaren.se

Calleman, Catharina (2020). Genusperspektiv på arbetsrätten: en annan historia. 2. uppl. Upsala: Lustus förlag.

Class Power on Zero-hours [edición amarilla]. Nuevo prefacio. 2. uppl. Londres: AngryWorkers. Un grupo de trabajadores en Londres escribiendo sobre su organización mientras también lo hace.

Falk, Kristian y Hästbacka, Rasmus (2021). "Hitta alternativ till strejk" en Arbetaren, edición en línea: www.arbetaren.se. Sobre la fijación destructiva de las huelgas.

Fransson, Susanne (2020). "Hundra år av kvinnostrejker". Una video conferencia: [youtube.com](https://www.youtube.com)

Hamnarbetarförbundet 50 år. Un proyecto documental sobre el Sindicato de Trabajadores Portuarios de Suecia: hamn.nu

Hästbacka, Rasmus (2021). "Sex myter om facklig kamp" en Arbetaren, edición en línea: www.arbetaren.se

Lindblom, Julia (2021). Amazonas: bakom framgången. [Estocolmo]: Verbal.

Lynd, Staughton m.fl. (2015). Sindicalismo solidario: reconstruir el movimiento obrero desde abajo. 2. uppl. Oakland: PM Press.

Ottesen–Jensen, Elise (1980). Arbetarrörelsen – männens eller mänsklighetens rörelse? Ett urval av Elise Ottesen–Jensens kvinnopolitiska artiklar i Arbetaren och Brand på 20-talet.

Sahlström, Olle (2008). I skuggan av en storhetstid. Estocolmo: Atlas. Un libro sobre el declive de los sindicatos europeos de movimientos a burocracias y nuevas iniciativas organizativas.

Sjöö, Ingemar (2011). Fackliga fribrytare. Episoder från hundra år av svensk syndikalism. [2., uppdaterade uppl.] Estocolmo: Federativ. La cita de la CGT francesa en este libro se puede encontrar en el libro de Sjöö en la página 34.

Slaughter, Jane y Ancel, Judy (rojo) (2005). El manual de un alborotador. ¡Cómo luchar donde trabajas y ganar! Detroit: Notas laborales.

Tillsammans: gemenskap och klasskamp på samhällsfabrikens golv. En antologi. ¡Por el grupo Kämpa tillsammans! (2009). Lund: Pluribus.

Tuuloskorpi, Frances (rojo.) (2010). Hopsnackat: folkrörelse på arbetsplatsen. D. 1 En antologi. 2. uppl. Norsborg. Como libro electrónico aquí: folkrorelselinjen.wordpress.com

Wikander, Ulla (1997). Delat arbete, delad makt: om kvinnors underordning i och genom arbetet. En historisk essä. 7. uppl. Uppsala: Universidad de Uppsala. Se puede encontrar como archivo PDF aquí: uu.diva-portal.org

2. La idea de la organización de la clase

Consulte el sitio web de SAC (www.sac.se) para leer:

Estatutos básicos para todos los Locales (LS) de SAC

Plan de organización de la SAC con lineamientos industriales

1906 Carta de Amiens

Declaración de Londres de 1913

Declaración de principios de la IWW en forma de preámbulo a la constitución de la IWW (originalmente adoptada en 1905). Disponible aquí: iww.org

Ahrne, Göran, Stöber, Niels y Thaning, Max (2018). Klasstrukturen i Sverige: Struktur, klass och inkomster. Kontinuitet och förändring 1985–2015. Estocolmo: Katalys. Se puede encontrar como archivo PDF aquí: e-arkiv.arbark.se

Anarcosindicalismo: Básico de CNT Sevilla. Un folleto, traducido al inglés por Jeff Stein y se puede encontrar como archivo PDF aquí: libcom.org

Arbetarhistoria www.arbetarhistoria.se

Número 14–15. Tema: Syndikalismen

Número 87–88. Syndikalismen – historiska erfarenheter

Bakunin, Michail (1869). "La política de la Internacional", publicado originalmente en el periódico L'Égalité en 1869. La cita de Bakunin en este libro se puede encontrar en el segundo párrafo del artículo, que está disponible aquí: dwardmac.pitzer.edu

Bantman, Constance y Berry, Dave (rojo) (2010). Nuevas perspectivas sobre anarquismo, trabajo y sindicalismo. El individuo, lo nacional y lo transnacional. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing. El libro se puede encontrar como archivo PDF aquí: libcom.org

Bogdanska, Daria (2016). Salarios esclavos. Estocolmo: Galago. Una novela gráfica.

Casparsson, Ragnar m.fl. (1923). Vad är och vad vill syndikalismen? Estocolmo: Federativ. Tres textos introductorios que siguen siendo relevantes. El libro se puede encontrar como archivo PDF aquí: www.sac.se

Chomsky, Noam (2017). Réquiem por el sueño americano. Nueva York: Seven Stories Press. La cita de The Mill Girls of Lowell en este libro se puede encontrar en el libro de Chomsky en la página 121. Originalmente tomado de su publicación Factory Tracts en 1845.

Dahlgren, Edvin (2018). "Val 2018: Bygg facket och erövra städerna!" en Arbetaren, edición online: www.arbetaren.se/2018/09/07/val-2018-bygg-facket-och-erovra-staderna/. Un ensayo sobre lo que se ha denominado rörelsesocialism en sueco (el socialismo movimiento), con un enfoque en la 21 st siglo.

Dahlkvist, Mats (1999). "Den instängda demokratin. Rörelsesocialism och statsocialism i svensk arbetarrörelse" en SOU (1999: 112), páginas 7–68. Este artículo está disponible aquí: www.regeringen.se/

Ek, Anders (2000). Arbetarklassens kampproblem. Sindikalismo – reformismo. Ny utg. Gotemburgo: Nisse Lätts minnesfond. La cita de Anders Ek en este libro se puede encontrar en el libro de Ek en la página 15.

Furuland, Lars (rojo.) (1999). Arbetarförfattarna och syndikalismen. Estocolmo: Federativ.

Garneau, Marianne y Lee, MK (2020). "The leftbeat deadbeat" en el sitio web: organizing.work

Hästbacka, Rasmus (2020). "¡Gör ekonomisk demokrati folkligt igen!" en Arbetaren, edición online: www.arbetaren.se/2020/05/29/gor-ekonomisk-demokrati-folkligt-igen/

Lagerström, Sven (1996). Syndikalismen: en grundbok. 3.uppl. Estocolmo: Federativ.

Lindberg, Ingemar y Neergard, Anders (rojo) (2013). Bortom horisonten: fackets vägval i globaliseringens tid. Estocolmo: local. Contiene estudios de casos y reflexiones teóricas.

Lundh, Christer (2008). Arbetsmarknadens karteller: nya perspektiv på det svenska kollektivavtalets historia. Estocolmo: Norstedts akademiska förlag. El autor describe a los sindicatos como una fuerza contra la competencia que no ofrece ofertas.

Montgomery, David (1987). La caída de la casa del trabajo: el lugar de trabajo, el estado y el activismo laboral estadounidense, 1865–1925. Cambridge: Universidad de Cambridge. Presionar. El libro ilumina, entre otras cosas, el apoyo popular a la democracia económica.

Pack, Spencer J. (1991). El capitalismo como sistema moral. La crítica de Adam Smith a la economía de libre mercado. Aldershot: Edward Elgar. La cita de Adam Smith en este libro se puede encontrar en el libro de Spencer en la página 129.

Precio, Wayne (2015). "Murray Bookchin: Anarquismo sin la clase trabajadora" en el sitio web: www.anarkismo.net. Un examen crítico del ecoanarquista Bookchin.

Precio, Wayne (2018). "Una visión anarquista de la teoría de clases del estado" en el sitio web: blackrosefed.org

Svärd, Per-Anders (2020). "¿En grön Lenin?" en Arbetaren, edición online: www.arbetaren.se. Una revisión de Malm, Andreas (2020). Corona, clima, emergencia crónica: comunismo de guerra en el siglo XXI. Brooklyn: Verso Book.

Tuuloskorpi, Frances (2011). "iVi behöver inte upprop, vi behöver nedrop!" en el número de marca 2/2011 y disponible aquí: tidningenbrand.se /. Sobre los conflictos entre la organización de clases y la izquierda política.

Wright, Erik Olin (2012). "Att förstå klass" en Wennerhag, Magnus m.fl. (rojo.) Fronesis número 40–41 Klass. Estocolmo:

Fronesis. Un destacado sociólogo e investigador marxista que escribe sobre la clase social.

3. Reclutar y activar miembros

Vea el material en el plan de SAC para grupos de estudio titulado “Bli en arbetsplatsorganisatör!” (“¡Conviértase en un organizador del lugar de trabajo !, abreviatura sueca: APO–cirkeln). Obtenga esto de su Local de SAC o ingresando al sitio web de SAC (www.sac.se/user/login).

Hill, Niklas y Sjöström Hederberg, Angeli (2014). Medlemsmodellen: rekrytera, aktivera och behålla medlemmar. 3. uppl. Estocolmo: Trinambai.

Hästbacka, Rasmus (2021). ”Att bygga fler LS inget självändamål” en Arbetaren, edición en línea: www.arbetaren.se

Debate sobre el futuro de SAC con enlaces a artículos anteriores de Toivo Jokkala y Gabriel Kuhn.

Bewernitz, Torsten y Kuhn, Gabriel. ”El sindicalismo para el siglo XXI: del sindicalismo a la militancia de lucha de clases” en el sitio web Counter –unch: www.counterpillar.org. Relacionado con el debate sobre el futuro de la SAC anterior.

Hästbacka, Rasmus (2021). "Saludos desde Suecia: ¿Un sindicalismo de doble vía?" en el sitio web de ASR: syndicalist.us.

Relacionado con el debate anterior.

4. Democracia económica y federalismo

Visite el sitio web de SAC (www.sac.se) para leer la Declaración de principios de 1922 y los documentos actuales. Véase también la interpretación de la Declaración de principios de 1922.

Ackelsberg, Martha A. (2005). Mujeres libres de España: anarquismo y lucha por la emancipación de la mujer. Oakland: AK Press. El libro se puede encontrar como archivo PDF aquí: libcom.org

Albert, Michael (2004). Parecon: livet efter kapitalismen. Estocolmo: Ordfront. La palabra "parecon" es una abreviatura del término inglés "economía participativa". Véase también: participatoryeconomy.org /

Albert, Michael (2021). Sin jefes: una nueva economía para un mundo mejor. Washington: Zero Books.

Andersson, John (1952). Internationalerna. Estocolmo: Federativ. La cita de la Primera Internacional en este libro, originalmente de un libro de la feminista Flora Tristan (1803–

1844), se puede encontrar en el libro de Andersson en la página 5. Véase también el libro de Tristan a continuación.

Castoriadis, Cornelius (1972). Consejos de trabajadores y economía de una sociedad autogestionada. Londres: Grupo Solidario. El libro se puede encontrar como archivo PDF aquí: [libcom.org /](http://libcom.org/)

Chomsky, Noam (1989). ¿Qué era el leninismo? Un extracto de una conferencia, filmada en Wisconsin, EE. UU.: [Www.youtube.com](http://www.youtube.com). Sobre el “socialismo de Estado” antisocialista.

Doyle, Kevin y Chomsky, Noam (1995). “Anarquismo, marxismo y esperanza para el futuro” en el número 2 de la Revolución Roja y Negra. Doyle entrevista a Chomsky. Disponible aquí: theanarchistlibrary.org

Eriksson, Jan (rojo) (1971). Syndikalistisk syn på ekonomisk demokrati: en skiss. Estocolmo: Federativ. El libro se puede encontrar como archivo PDF aquí: www.sac.se

Gröndahl, Britta (rojo) (2006). “En ny värld i våra hjärtan”. Här talar syndikalisterna. Gävle: Federativ. La cita de Rudolf Rocker en este libro se puede encontrar en el libro de Gröndahl en la sección “Syndikalismens metoder” (Los métodos del sindicalismo).

Hahnel, Robin (2012). De la gente, por la gente. El caso de una economía participativa. Oakland: Prensa de caja de jabón. Una breve y accesible presentación de economía participativa.

Hahnel, Robin (2021). Planificación económica democrática. Abingdon: Routledge. El autor aborda los problemas de la planificación a gran escala y las inversiones sociales a largo plazo.

Hedin, Bengt (1969). Federalismen – i en socialistisk ekonomi. Estocolmo: Estocolmo LS. Breve panfleto publicado originalmente en 1939 por Federativ. Disponible como archivo PDF aquí: www.sac.se

Hästbacka, Rasmus (2020). “¿En annan värld är löjlig?” en Arbetaren, edición online:

www.arbetaren.se/2020/07/08/en-annan-varld-ar-lojlig/

Le Guin, Ursula K. (1994). Los desposeídos: una utopía ambigua. Nueva York: Harper Prism. Una novela de ciencia ficción sobre los intentos de construir sociedades libres e iguales.

Lorenzo, César M. (1972). Syndikalismen vid makten. Spansk anarkosyndikalism före, bajo och efter inbördeskriget 1936–39. Estocolmo: Federativ. Una indagación sesgada que puede leerse junto con otros escritos polémicos, por ejemplo el panfleto de Amigos de Durruti (1978), Hacia una nueva revolución. Como archivo PDF aquí: libcom.org

Lund, Arwid (2001). Albert Jensen och revolutionen: syndikalismens revolutionära idéer 1900–1950. Estocolmo: Federativ.

Pannekoek, Anton (2003). Consejos de trabajadores. Introducción de Noam Chomsky. Oakland: AK Press. El libro se puede encontrar como archivo PDF aquí: libcom.org. Pannekoek fue uno de los principales educadores dentro del comunismo de consejos.

Pateman, Carole. (1975). Participación y teoría democrática. Cambridge: Universidad de Cambridge. Presionar. El politólogo Pateman se inspira en el sindicalismo, el socialismo gremial y el liberal John Stuart Mill.

Persson, Lennart K. (1993). Syndikalismen i Sverige 1903–1922. [Ny utg.] Estocolmo: Federativ. Ver en particular el Capítulo VIII.

Rocker, Rudolf (1920). “¿El sistema soviético o la dictadura del proletariado?” publicado originalmente en yiddish en la revista Fraye Arbayer Shdme. En inglés aquí: theanarchistlibrary.org. Sobre los consejos de trabajadores, cómo surgió la idea en la Primera Internacional y cómo la transmitieron, entre otros, los sindicalistas. El término ruso para consejo es “soviético”, pero la llamada Unión Soviética era en realidad una unión antisoviética.

Russell, Bertrand (2018). Propuesta de caminos hacia la libertad. Lectura de clásicos. Prensa comercial clásica de Franklin. Publicado originalmente en 1918. La cita sobre sindicalismo en este libro está tomada del libro de Russel.

Schechter, Darrow (1994). Teorías radicales: caminos más allá del marxismo y la socialdemocracia. Manchester: Manchester University Press. Una crítica del marxismo y leninismo

autoritarios. El libro trata sobre el sindicalismo, el anarquismo, el socialismo gremial, el comunismo de consejos, el socialismo de mercado y el socialismo postindustrial verde.

Severin, Frans (1924). Extracto del libro de Severin *Är syndikalismens statsfientlig ?* en la antología *Sabotage* (2006) que es editada por Rikard Warlenius. Estocolmo: Federativ, páginas 144–218. Sobre la relación del sindicalismo con los estados–nación modernos.

Tristan, Flora (2007). *El sindicato de trabajadores*. Urbana: Prensa de la Universidad de Illinois. Un libro clásico socialista y feminista de 1843.

Westbrook, Robert (1991). *John Dewey y la democracia estadounidense*. Ithaca: Cornell University Press. Las citas de John Dewey en este libro se pueden encontrar en el libro de Westbrook en las páginas 442, 440 y 453.

Wood, Ellen Meiksins (1998). *La retirada de las clases: un nuevo socialismo “verdadero”*. Rev. ed. Londres: Verso. El libro ofrece una perspectiva sobre la posición estratégica de los trabajadores en la producción.

Escritos sobre el método de registro de los sindicatos suecos y el sindicalismo evolutivo:

Falk, Kristian (1997). *Från registermetod till producentkooperation: ideologiska perspektiv inom svensk syndikalism 1922–1952*. Lic.avh. Universidad de Estocolmo: Ekonomisk–historiska Institutionen.

Falk, Kristian (2012). "Registret i retorik och realitet" i Ett sekel av syndikalism. Sveriges Arbetares Centralorganisation 1910 – 2010. Estocolmo: Federativ, páginas 181–190.

Sjöö, Ingemar (2011). Fackliga fribrytare. Episoder från hundra år av svensk syndikalism. [2., uppdaterade uppl.] Estocolmo: Federativ. Ver capítulo VII.

Otras fuentes

Dado que este libro es un intento de capturar las opiniones de la mayoría entre los sindicalistas activos, el autor también ha leído un gran número de artículos en Syndikalisten y Arbetaren y, además, actas del Congreso de SAC, especialmente desde 2002 en adelante, así como material educativo de SAC (ver: www.sac.se/user/login).

El autor también ha intentado actuar como muestrario del sindicalismo contemporáneo participando en las conferencias sindicales de la SAC desde 2001, organizando seminarios de ideología, iniciando debates en Syndikalisten y Arbetaren, participando en un foro en línea (administrado por el Göteborgs Local de SAC y la librería Syndikalistiskt forum) y luego en la lista de correo electrónico SAC–utveckling junto con más de 100 sindicalistas activos.

Los primeros borradores de este libro se presentaron en la lista de correo electrónico mencionada en 2015. Las respuestas

a los borradores se obtuvieron posteriormente en el foro de discusión en línea de la SAC. La lista de correo electrónico se ha cancelado a favor del foro de discusión.

* * * * *

